



SNUipp-FSU 67
4, rue de Lausanne
67000 STRASBOURG

Tél : 03 90 22 13 15
Mail : snu67@snuipp.fr
Site internet : <http://67.snuipp.fr/>
Page Facebook: <http://www.facebook.com/snuipp67>
Page Twitter: <http://twitter.com/snuipp67>



Déclaration liminaire CAPD du 6 juillet 2021

Monsieur le Président, mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

Enfin! Nous voici enfin arrivé-e-s au terme d'une année qui aura été à nouveau bien difficile... La catastrophique gestion de la crise sanitaire par notre ministère aura mis à rude épreuve tous les personnels, littéralement épuisé-e-s, pour la deuxième année consécutive : accueil des élèves sans brassage, maintien des écoles ouvertes, manque de personnel remplaçant, inclusion des élèves sans leurs AESH, gestion par les directions des absences non remplacées, dialogue avec les parents... Les collègues dans les écoles ont un réel sens du service public et de ce qu'il représente pour les élèves et leurs familles. Depuis le début de la pandémie, ils n'ont eu de cesse de s'adapter aux annonces tout le temps changeant de la part de notre ministère. Ils n'ont eu de cesse de communiquer aux parents tout en s'adaptant aux mesures qui se succédaient. La continuité pédagogique tant voulue par notre ministère lors du premier confinement en 2020, c'est sur toute cette période qu'elle doit être vérifiée. Chacun et chacune a su faire preuve d'une conscience professionnelle accrue et toujours mise au service des petits usagers, les élèves!

Les belles paroles, les bons voeux de reconnaissance, les remerciements, les professionnel-le-s n'y croient plus, n'en veulent plus. La vaccination prioritaire? Pour les plus de 55 ans. La revalorisation salariale? A coup de primes. Ou pour les débuts de carrière. La mobilité des personnels? Pour les chanceux-euses.

Le candidat Macron, dans ses propositions, en 2016, avançait: *"Les écoles, les collèges et les lycées doivent s'organiser autour de trois grands principes : bienveillance, liberté, responsabilité."* De ces 3 qualificatifs, il n'en reste pas un qui puisse traduire ce que les personnels ont vécu depuis une année.

Pire même, ce gouvernement a réussi à vider de sa substance les temps de travail collectif lors des GT et CAPD, ces moyens qu'avait la profession d'avoir un regard sur la gestion des carrières, aux travers d'élus qu'elle avait choisis par le vote. La loi de la transformation de la fonction publique a impliqué de nombreuses dégradations des droits : la transparence est mise à mal, opacité et passe droits sont largement suspectés par la profession. Bienveillance, disiez-vous?

Mais si cette Loi de Transformation de la Fonction Publique a modifié en profondeur les attributions des CAPD, les missions des élu-e-s du personnel restent les mêmes : représenter nos collègues face à l'institution que vous représentez.... La défiance envers l'administration ne cesse de croître. Il vous appartient à l'échelon local de garantir le dialogue social tant prôné par le Ministère. Il en est de votre responsabilité.

En conséquence, nous tenons à souligner l'importance de la tenue de Groupes de Travail, autant qu'il est nécessaire. Nous demandons que cette modalité de discussion soit à nouveau planifiée pour l'année à venir. Pour rappel, ces GT ont permis, depuis toujours, un dialogue libre et des réponses pratiques aux questions des collègues ainsi qu'une prise en compte de leurs inquiétudes.

Pour rappel encore, lors de votre arrivée, M. le DASEN, vous aviez d'ailleurs affirmé votre volonté d'organiser des GT aussi souvent que possible, à notre demande. Une année plus tard, il semblerait que vos paroles n'aient pas été suivies d'actes. Circulaire du mouvement, temps partiels, disponibilités, détachements, congés de formation, affectations, allègements de service, postes à profil... Tous ces sujets ne seraient-ils pas dignes d'être traités en groupe de travail, en toute transparence ? Faut-il vraiment faire comprendre aux collègues que leur carrière est gérée de façon opaque, selon un management vertical qui ne laisse aucune place à l'étude des cas particulier ?

Pour le SNUipp-FSU et la FSU, notre attachement profond au dialogue paritaire doit s'accompagner de conditions favorisant la communication et la confrontation d'idées.

Enfin, puisque c'est le sujet du jour, avec cette CAPD Recours, l'année 2020-2021 aura vu la pleine application de la loi d'août 2019.

Avec le refus des demandes de travail à temps partiel sur autorisation pour la rentrée 2021, les droits des enseignant-e-s des écoles du Bas-Rhin connaissent cette année une régression sans précédent. Nous souhaitons vous apporter un éclairage sur les conséquences de ces refus et réaffirmons la nécessité d'accorder toutes les demandes de temps partiels sans conditions.

Refus d'allègement de service, absence de postes adaptés en nombre suffisant, refus de mise en disponibilité et maintenant refus des temps partiels.

Par ailleurs, le dispositif de rupture conventionnelle créé sur le papier en janvier 2020, n'a permis de satisfaire que 5 demandes sur 20. Les enseignantes les enseignants n'ont plus aucun moyen de quitter la profession avec la moindre indemnité puisque l'IDV a été supprimée avec la création des ruptures conventionnelles.

En tant que responsable de l' Education Nationale qui vit une crise de recrutements, pouvez-vous vous satisfaire de la seule solution envisageable pour les collègues, à savoir la démission ? Avez-vous répondu favorablement aux demandes de disponibilités des personnels qui n'ont pas obtenu la rupture conventionnelle demandée ?

Le droit à choisir sa quotité de travail pour concilier vie personnelle et/ou familiale avec activité professionnelle est bafoué. Renoncer à une partie de son salaire n'est pas une décision prise à la légère et nos collègues qui formulent cette demande ont un réel besoin de voir diminuer leur quotité de travail. Mais de quels personnels parle-t-on ?

- certains travaillaient probablement à temps partiel pour tenir le coup et éviter des arrêts maladie.

- des enseignant-e-s dont on a refusé un allègement de service (dispositif permettant à des personnels qui ont des problèmes de santé d'avoir un allègement d'une journée par semaine): ces personnels, pour certains contraints de reprendre à temps plein car ils ne peuvent financièrement pas travailler à temps partiel, ils risquent eux aussi d'être

en arrêt maladie ou devront demander des autorisations d'absence pour assurer des soins car ils peuvent être atteints de pathologies lourdes.

-des directrices ou directeurs d'école, épuisé-e-s par plus d'une année de crise sanitaire et qui avaient besoin de souffler une journée par semaine.

- des enseignant-e-s qui travaillaient sur plusieurs écoles et avec des niveaux différents ou qui sont épuisés d'avoir géré des élèves à besoin particuliers ou des élèves en attente de place en IME, ou ITEP

-des enseignant-e-s épuisé-e-s d'avoir géré un élève en situation de handicap sans AESH ou des classes trop chargées...

Imaginez la grande détresse que peuvent ressentir ces personnels qui ont fait cette demande car ils pensent qu'ils ne tiendront pas le coup sans un jour de repos supplémentaire ! Imaginez l'indignation qu'ils peuvent ressentir devant l'indifférence de leur employeur pourtant responsable de leur santé au travail! Imaginez la colère quand ils expriment leur mal-être, voire leur souffrance, et qu'on leur répond par un argument comptable de manque de personnel.

Que dire de la gestion des ressources humaines dans notre ministère qui ne peut entendre l'expression de la souffrance, de l'épuisement,... Pour le SNUipp-FSU67, cela s'apparente à de la maltraitance.

Dans ses récentes communications, M. Blanquer évoquait la création d'un observatoire du bien-être au travail et affirmait que l'objectif était d'améliorer concrètement le quotidien de chacun d'entre nous. Encore un coup de communication, mais aucun personnel de l'Education Nationale n'est dupe, notre ministre n'a aucune considération pour les fonctionnaires. Pas besoin d'observatoire, il suffit de maintenir les CHSCT et de suivre les avis qu'ils émettent.

De plus, nous sommes dans une profession très féminisée, dans une société où la charge familiale pèse encore largement sur les épaules des femmes (comme les demandes de recours que nous examinerons le mettent en avant). Si vous avez retenu le critère des enfants, vous négligez complètement celui de l'aide aux ascendants qui n'est pas anecdotique. La famille, c'est aussi se soucier de ses parents vieillissant. Le SNUipp-FSU67 vous demande de prendre en compte ce critère.

Notre département a besoin de postes supplémentaires, d'une dotation conséquente qui permette de répondre à l'ensemble des besoins, dont ceux dictés par le ministère lui-même : la satisfaction des temps partiels demandés et des nécessaires allègements de service, le besoin de mobilité des personnels intra et extra départemental, intra et extra ministériel, l'abondement de la brigade de remplacement, la baisse du nombre d'élèves par classe, les dédoublements en éducation prioritaire, les seuils maximum hors éducation prioritaire... Tous ces moyens permettent d'améliorer les conditions de travail des enseignant-e-s du premier degré et de mettre fin aux bricolages inventés par l'administration pour tenter de camoufler les carences du Service Public d'Éducation. La crise sanitaire, que traverse la société toute entière, aura mis sur le devant de la scène le rôle important et incontournable de l'école et de ses personnels. Les attentes sont fortes et les réponses ministérielles sont loin d'être à la hauteur.

Une autre école est possible ! Des réponses à la hauteur des enjeux sont nécessaires. C'est le sens du plan d'urgence porté par le SNUipp-FSU.