



Déclaration SNUipp-FSU 33 – CAPD du 24 juin 2022

Notre profession vit une situation difficile et inédite : crise du recrutement et augmentation des démissions, restrictions des droits des agents, disparition des compétences des CAP, conditions de travail dégradées, management renforcé. Depuis plusieurs années, nous tirons la sonnette d'alarme. Notre école a besoin des investissements nécessaires pour faire réussir les élèves, y compris les plus fragiles.

Notre école a aussi besoin que les enseignant·es exercent dans de bonnes conditions de travail. Or, ce n'est pas le cas.

Premièrement, sur la mobilité. Les collègues ayant participé au mouvement départemental ont reçu les résultats il y a quelques jours. Nous avons été saisis de plusieurs dizaines de recours.

Tout d'abord, nous souhaitons attirer votre attention sur la situation des PES affectés d'office sur des directions d'école vacantes. Ces nominations ne sont pas inédites cependant auparavant des solutions étaient systématiquement recherchées et trouvées pour qu'ils n'aient pas à assumer cette fonction incompatible avec une entrée dans le métier. Des solutions doivent être trouvées dans toutes ces écoles du département pour que ces jeunes collègues puissent bénéficier d'un début de carrière serein.

Les nombreux postes de direction non pourvus sont un signe d'alerte. Malgré l'augmentation du régime des décharges pour quelques écoles, cela ne suffit pas à rendre la fonction suffisamment attractive. Les conditions de travail des directeurs et directrices se sont aggravées avec la crise sanitaire, la surcharge de travail, les pressions subies... sont autant de facteurs qui contribuent au mal-être de nombreux directeurs.trices. Combien d'entre eux·elles sont aujourd'hui en congé de maladie, malades de leur travail ?

Le nombre de postes de direction profilés qui sont attribués d'office doit nous interroger sur les conséquences du profilage. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition au profilage des postes au profit d'une formation de qualité lors de la prise de fonction.

De plus, les possibilités de mutation inter-départementales se réduisent d'année en année. En Aquitaine, les mutations pour les Pyrénées-Atlantiques et les Landes sont devenues quasiment impossibles pour des collègues, y compris en rapprochement de conjoint avec enfant. L'absence d'espoir de mutation plonge nos collègues dans des situations intenable, beaucoup renoncent à leur métier pour préserver leur santé et leur vie de famille. Il est urgent d'agir pour redonner du souffle à cette procédure et permettre à nos collègues de concilier vie familiale et professionnelle.

À chaque rentrée, nous manquons d'enseignant·es et, en cours d'année, le chaos du non remplacement s'est installé, laissant des élèves privés d'enseignement pendant plusieurs semaines, et des équipes s'épuisant à accueillir jusqu'à une trentaine d'élèves chaque jour provenant de classes différentes. Nous demandons la mise en œuvre immédiate de mesures fortes afin de retrouver une situation normale dans nos écoles. C'est en ce sens que nous avons appelé parents et enseignant·es à se réunir devant vos locaux le 29 juin prochain.

Ce manque d'enseignant·es a déjà amené l'administration à réduire un certain nombre de droits : accès au temps partiel, disponibilité et détachement. Nous demandons que des solutions soient trouvées pour assurer la présence d'enseignant·es titulaires formé·es devant tous les élèves et le rétablissement des droits de l'ensemble de la profession.

Restrictions des droits, non remplacement, absence de formation, à ces difficultés s'ajoute la problématique des élèves qui mettent à mal le cadre, qui sont parfois violents, et des situations tellement intenable qu'il ne se passe pas une semaine sans que nous ayons des appels de collègues ou d'écoles qui sont « à bout » voire qui ont déjà craqué et trop souvent sont malades de leur travail. La politique de santé et de sécurité est inexistante, la prévention l'est également, malgré les moyens du CHSCT, car l'administration se repose sur la capacité des enseignant·es à tenir malgré tout. La présence de la DASEN aux CHSCT et formation spécialisée SST serait à l'avenir un signe fort et encourageant pour le travail engagé et la poursuite de la réflexion autour de la politique de prévention et de santé des personnels.

Nous souhaitons attirer votre attention sur ce qui peut paraître un détail mais qui illustre la façon dont nos collègues perçoivent parfois la gestion de leur carrière par l'institution. Lors de leur départ à la retraite seule l'information sur leur radiation des cadres de l'Éducation Nationale leur est transmise. Il nous semble qu'une lettre reconnaissant leur investissement professionnel et personnel serait importante.

Le SNUipp-FSU est une organisation syndicale proche de la profession. Nous sommes nous-mêmes dans les écoles, acteurs et observateurs des changements profonds à l'œuvre dans l'Éducation nationale. Nous tirons de nouveau la sonnette d'alarme : la profession a besoin de moyens et de soutien pour continuer de faire vivre un service public de qualité. Trouvons des solutions pour éviter les départs de collègues dégoûtés de leur métier, des solutions pour éviter les démissions de collègues privés de leurs droits, des solutions pour lutter contre ces conditions de travail dégradées qui rendent malades nos collègues.

Nous attendons beaucoup de ces prochaines années, qui seront décisives pour l'avenir de notre service public d'éducation.