



Déclaration du SNUipp-FSU à la CAPD du 30 juin 2020

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,
Mesdames, Messieurs,

Dans la Somme, comme partout en France, la mise en place d'une ouverture précipitée des écoles le 11 mai a contraint l'ensemble des personnels à travailler dans l'incertitude, l'agitation et l'angoisse d'organiser l'accueil des élèves. Stress, tensions au sein des équipes en lien avec les réorganisations successives imposées, épuisement, pression sont le quotidien de très nombreux personnels. Aujourd'hui, les équipes sont épuisées. La multiplication des injonctions contradictoires et des demandes impossibles auprès des équipes enseignantes a mis sous tension l'ensemble des personnels dont l'état de fatigue était déjà exacerbé par 8 semaines de confinement et de travail à distance.

Et cela continue puisque le dimanche 14 juin, nous avons dû allumer la télévision pour apprendre que les élèves reviendraient tous à l'école, comme avant, comme-ci cette crise n'avait pas eu lieu. Pire, nous avons dû attendre le 17 juin pour prendre connaissance du protocole qui datait du 14 juin. Existe-t-il une autre profession où les employé-es sont informé-es de cette manière en même temps que les usagers ? Avant nous avions le BO, maintenant nous avons BFM... et nous le déplorons fortement.

Avant d'évoquer l'ordre du jour, nous ne pouvons commencer cette lecture qu'en rappelant notre colère face aux conséquences de la loi de transformation de la Fonction publique, conséquences que les collègues mesurent tout particulièrement en cette période avec les nouvelles règles liées au mouvement - qui écartent clairement le rôle pourtant primordial des organisations syndicales dans l'accompagnement des personnels.

Malgré l'expertise des services de la DSDEN et notamment le travail de Mme Garidi, que nous remercions au passage pour son efficacité et son humanité, beaucoup de collègues n'ont pas compris pourquoi ils/elles n'avaient pas obtenu de vœu. Ils/elles ont déposé un recours. Nous l'avions prévu, mais le ministère est resté sourd. Nous aurons donc aujourd'hui de nombreux recours à vous présenter pour lesquels nous souhaitons avoir toutes les informations utiles à fournir aux collègues. L'équité et la transparence restent la seule manière pour les collègues de comprendre leur affectation. Si ce n'est plus le cas, c'est un recul majeur des droits des personnels !

Comment expliquer, par exemple, qu'une collègue n'a pas eu le poste qu'elle avait mis en vœu 1 sous prétexte qu'il n'apparaissait pas comme vacant alors qu'il l'est en réalité ? Comment expliquer que cette collègue ayant postulé sur un poste noté vacant, reçoive un message lui disant que ce poste ne lui a pas été attribué car il était non vacant ? Les décisions de bloquer certains postes, pourtant parfois tout à fait justifiées, ne sont pas expliquées aux collègues et ceux-ci se questionnent à juste titre. Ne peut-on pas envisager que les collègues soient destinataires d'une note expliquant la raison de la non attribution de leur vœu 1 ?

En tout état de cause, cette situation va creuser un fossé de plus en plus grand entre vos services et nos collègues, alors que nous avons conjointement très bien travaillé ensemble !

Pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire d'obtenir la liste des changements d'affectation. Pour les directeurs et directrices, ne pas avoir eu la connaissance des changements dans leur école n'est pas non plus acceptable. Aucun mail, aucun document officiel, aucun appel téléphonique n'a été effectué pour prévenir que les équipes d'école changeaient. C'est la moindre des choses. Comment pouvons-nous accepter de n'être que des pions sur un échiquier ? Où est la reconnaissance des collègues ?

Pour terminer sur la mobilité des personnels, nous constatons cette année que ne sont pas pris en compte les services antérieurs validés, dans le barème, seule l'ancienneté dans le corps professeur des écoles apparaît. Des collègues, professeur-es sur le tard, se sentent lésé-e-s par ce barème car leur ancienneté dans le corps des PE peut être inférieure à des collègues plus jeunes qui ont débuté leur carrière dans le corps des PE. Cela est particulièrement injuste.

Nous vous rappelons que les collègues sont épuisé-e-s par les directives ministérielles incessantes et contradictoires, mais aussi contrarié-e-s par l'image négative qui leur est prêtée par certains médias, sans que le ministre de l'Education nationale ne prenne la peine de prendre la parole pour démentir ces propos calomnieux. Nous sommes bien peu de chose ! Seuls les sourires de nos élèves en majorité retrouvé-e-s nous apportent la reconnaissance que nous pensons mériter.

L'assemblée nationale a voté mercredi 24 juin une proposition de loi créant une « fonction de directeur d'école » qui risque de modifier en profondeur le fonctionnement des écoles publiques françaises. Les mobilisations du printemps 2019 contre la loi « pour une école de la confiance » ont écarté le statut de chef d'établissement. Par ailleurs, la consultation ministérielle a confirmé le rejet massif du statut. Sous couvert de plus d'autonomie accordée aux écoles, cette proposition de loi, conduirait à des responsabilités accrues du directeur et de la directrice d'école et abîmerait les collectifs de travail.

Si la reconnaissance de la fonction de direction est indispensable, cette proposition de loi franchit deux lignes rouges : l'emploi fonctionnel et la délégation d'autorité qui impliquent un profilage du poste, plus de prérogatives aux dépens de conseil des maîtres et davantage de pressions hiérarchiques. Elles conduiraient à un transfert d'autorité de l'IEN vers le directeur ou la directrice d'école. Le flou persiste sur le cadre des missions qui apparaissent extensibles comme sur les conséquences concrètes de l'exercice de cette « autorité ».

Même si l'obligation de mobilité et la notion de « feuille de route » ont été retirées suite aux premières initiatives syndicales, ces deux dispositions subsistent et bouleverseraient fortement le fonctionnement des écoles.

La proposition de loi évoque au fil du texte des revendications largement partagées par les enseignant-es, mais sans les concrétiser ou en les soumettant à des contreparties.

S'il y a une véritable urgence à répondre aux besoins exprimés par la direction et le fonctionnement de l'école cela ne peut se faire à n'importe quel prix !

Nous exigeons :

- une **augmentation des décharges** pour toutes les écoles publiques du pays, quelle que soit leur taille, et sans missions supplémentaires en contrepartie ;
- une **aide humaine au fonctionnement de l'école**, là aussi pour toutes les écoles. Cela ne peut être uniquement lorsque les communes en ont les moyens. Ce choix ne doit pas être celui des collectivités locales mais bien celui de l'Education nationale
- un **allègement des tâches**, mais qui ne peut en aucun cas se limiter à la seule rédaction des PPMS ;
- une **revalorisation salariale** de la fonction explicite, clairement inscrite dans les articles de la loi et s'accompagnant d'un rattrapage salarial de tout.es les enseignant.es.

Cette proposition de loi ne répond pas à ces urgences.

Nous nous interrogeons sur l'intérêt de réquisitionner les fonctionnaires stagiaires en cette fin d'année comme moyen de remplacement, alors même que Mme Maire avait refusé de leur laisser la possibilité de rester sur leur lieu d'affectation à temps plein pour épauler les équipes et notamment les directeurs et directrices à la réouverture des écoles le 14 mai. Qu'est-ce qui peut justifier ce changement de positionnement ? Et par ailleurs dans certaines écoles ces personnels effectuent des décharges de direction à temps plein vue leur présence au sein de l'école alors que les directeurs et directrices d'école de 3 classes et moins se voient contraints de travailler sans décharge en cette fin d'année. Comment expliquer aux personnels concerné-e-s une telle diversité de traitement ? Une fois de plus, où est l'équité ? Peut-on avoir l'assurance que les frais de déplacement engagés par les fonctionnaires stagiaires leur seront défrayés ?

Pour ce qui concerne les avancements à la Hors classe et à la classe exceptionnelle, nous ne pouvons que nous réjouir du fait que le nombre de promu-es ait considérablement augmenté depuis l'année dernière. Nous sommes enfin arrivés à 17% de l'ensemble des PE qui atteignent la Hors Classe !

Pouvez-vous nous expliquer pourquoi la case correspondant à l'avis de l'IEN est vide pour les promotions Hors Classe ?

Le SNUipp-FSU 80 déplore toujours la pérennité de l'avis et revendique un avancement automatique des collègues sur la base de l'ancienneté avec la garantie que toutes et tous atteignent l'indice terminal du corps des PE

avant le départ à la retraite. Cela éviterait des injustices telles que l'accès à la HC de collègues au 9ème avant celles et ceux qui se trouvent au 10^{ème}.

Pour la classe exceptionnelle, nous vous avons alerté l'an dernier sur la situation des collègues à TP en éducation prioritaire. Ces collègues brigades ou ZIL qui effectuent de nombreux petits remplacements sans être rattaché-es à une école en éducation prioritaire, ne pourraient pas comptabiliser ce temps nécessaire pour être proposé-es à la classe exceptionnelle. Est-ce normal que vous ne preniez pas en compte les années à TP ?

Par exemple, nous avons évoqué la situation d'une collègue l'an dernier qui a été nommée en éducation prioritaire plusieurs années à TP, qui a obtenu un poste à TD, et qui l'a quitté au bout de 7 ans. Mme Maire avait expliqué qu'il fallait justifier des années à TP. Cette collègue a interrogé les services de l'Oise sur ce point juste avant le confinement. Elle n'a jamais eu de retour. Bien au contraire, elle a appris sur I-PROF qu'elle ne pouvait pas être inscrite sur la liste des promouvables. Cette situation est inacceptable et nous demandons que sa candidature soit examinée dès aujourd'hui, d'autant plus que cette collègue part en retraite l'an prochain.

Le passage des élèves dans les classes supérieures est toujours un moment important de la vie des écoles. Cette année, le LSU n'a pu être rempli que jusqu'en mars 2020. La reprise des cours soit le 14 mai, soit le 2 juin, soit le 22 juin ne permet pas d'évaluer à nouveau les élèves dans des conditions normales d'apprentissage. Le SNUipp-FSU a toujours privilégié les réunions de conseil de cycle, entre les GS et CP, ou entre les CM2 et les 6^{ème}. Dans ces réunions, les collègues peuvent réellement expliquer à la fois les acquis des élèves mais aussi les comportements, la façon de réussir à mettre au travail les élèves ... Nombre de réunions inter-cycles ont lieu comme tous les ans, dans beaucoup d'écoles. Alors pourquoi obliger les collègues à renseigner les LSU dans les conditions si spéciales de cette année scolaire ?

Enfin, qu'en est-il de la prime covid-19 prévue par le ministère pour les personnels ayant accueilli des enfants de personnels soignants pendant le confinement : avez-vous établi la liste des destinataires? Quand vont-ils être prévenu-e-s et indemnisé-e-s ?

Pour terminer, nous condamnons fermement la mise en place des « open badges » que nous considérons comme un énième moyen d'infantilisation, insupportable pour les professionnel-le-s que sont les enseignant-e-s, et qui prolonge le prof bashing dont nous sommes victimes. Ce ne sont pas des badges que la profession réclame mais une réelle augmentation de nos salaires, dont le point d'indice est gelé depuis trop longtemps.