



Déclaration liminaire
CAPD 5 juillet 2022

La nomination du nouveau Ministre de l'Éducation nationale, M. Pap Ndiaye aurait pu marquer une rupture avec le ministère Blanquer.

Mais les projets de réforme d'Emmanuel Macron, avec ses déclarations à Marseille le 2 juin, et des propos souvent méprisants ou déconnectés de la réalité, prouvent qu'il compte bien poursuivre sa politique ultralibérale de destruction du service public d'éducation.

La situation est historiquement grave, notre institution est au bord de l'effondrement comme le montre la crise du recrutement. Le profond désintérêt des étudiants.es pour les concours de l'Éducation nationale le prouve. Il présente par contre un avantage strictement politique : il permet de justifier à présent l'organisation de « job dating » pour pallier le manque d'enseignant.es statutaires (remplaçant.es, enseignant.es bilingues...), dont la pénurie est particulièrement préoccupante dans l'Académie.

Ce mode de recrutement marque encore la volonté d'employer essentiellement, à terme, des contractuel.le.s, et donc d'attaquer délibérément nos statuts. Il est aberrant et méprisant, autant pour les professeur.es que pour leurs élèves, de vouloir faire croire qu'on peut engager des enseignant.es en quelques minutes. Les formations express, au rabais, promises aux futur.e.s collègues ne peuvent être satisfaisantes. Leurs conditions d'exercice à venir nous inquiètent.

Parallèlement, comme nous le dénonçons depuis longtemps, des collègues qui souhaitent réintégrer le département 67 se voient débouté.es chaque année. Ces personnels, dont l'enthousiasme professionnel et le moral se délitent irréfutablement, au gré des refus de leurs demandes d'affectation, observent avec stupéfaction et vivent avec un très fort sentiment d'injustice, le recrutement et l'installation éphémère de personnels précaires sur les postes par elles et eux tant convoités ! Quel manque de reconnaissance de l'investissement de ces professeur.es, qui, malgré la fatigue, et les frais engendrés par la distance domicile-travail assument courageusement les missions qui leur incombent.

C'est aussi la pénurie qui conduit l'Institution à refuser les temps partiels ou les quotités sollicitées par nos collègues, les disponibilités ou les demandes de rupture conventionnelles : arguant des tensions RH, les jeunes parents, les personnels malades ou fatigués par la pénibilité du travail, ou de leur poste, s'entendent répondre que les nécessités de service justifient ces refus.

Entamant encore un peu plus le moral des agent.es qui voient leurs droits bafoués.

La bonne santé physique et mentale des professeur.es ne semble pas non plus être une priorité pour l'Education nationale, les équipes sont soumises à des exigences qui reposent souvent sur des considérations comptables ou des effets de mode (évaluations, constellations...) : ils et elles sont fermement invité.es à se conformer à des injonctions qui font de moins en moins sens, et qui n'apportent quasiment aucune réponse efficiente aux problématiques du terrain.

De nombreux.es collègues, dont la valeur professionnelle n'a plus à être démontrée, se retrouvent en difficulté de santé ponctuelle majeure (élève EBEP, agression, relations conflictuelles entre adultes...), et se voient refuser la reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, alors même que la relation ne fait aucun doute. Pourtant, cette reconnaissance a à la fois une valeur morale (elle est la preuve de la considération de l'employeur à l'égard de son agent.e), mais elle permettrait aussi aux agent.es concerné.es d'accéder à tous les soins nécessaires sans se sentir absorbé.e par les conséquences financières.

L'appauvrissement n'est dans notre profession pas uniquement un concept matériel : la plupart des formations proposées, notamment celles qui sont imposées dans le cadre des constellations, n'apportent pas les ressources attendues par nombre d'enseignant.es. Quant aux demandes de congé de formations, elles sont trop souvent refusées à des collègues qui accueillent avec amertume ce rejet. Nous observons que ces demandes infructueuses conduisent souvent nos collègues à s'autocensurer : plus nombreux.ses encore sont celles et ceux qui ne se soumettent plus à la tâche ardue qui consiste à préparer un dossier dont elles et ils anticipent le refus. La FSU-SNUipp rappelle par ailleurs qu'elle s'oppose rigoureusement à la tenue de formations hors temps scolaire.

Les directeurs et les directrices nous interpellent aussi constamment sur leurs conditions de travail. Dans leur grande majorité, elles et ils ne veulent pas du statut tant vanté par le Président, mais demandent de toute urgence des mesures qui leur permettront de retrouver du temps pour exercer leurs fonctions avec la sérénité nécessaire pour accomplir au mieux des tâches qui ont un véritable intérêt pour les équipes et les élèves.

Les directeurs et les directrices doivent bénéficier de tous les temps de décharges accordés, mais aussi d'aides administratives pérennes et de qualité.

Quant à l'inclusion, elle se fait trop souvent au détriment des personnels, enseignant.es ou AESH, qui se voient confronté.es à des élèves sans les formations, les moyens et, concernant les AESH, sans le statut et le salaire permettant d'exercer en toute quiétude et professionnalité. Et ce n'est pas, ici, l'inclusion qui est remise en cause, mais bien la médiocrité et l'inconsistance structurelle avec lesquelles elle est élaborée !

C'est pour toutes ces raisons que la FSU-SNUipp68 réaffirme son exigence d'un plan pluriannuel de recrutement, accompagné d'un plan ambitieux de titularisation, pour résorber la précarité.

C'est pour toutes ces raisons que la FSU-SNUipp68 réaffirme son exigence de mesures de revalorisation des salaires, pour rattraper réellement la baisse du point d'indice de ces dernières années, sans contrepartie.

C'est pour toutes ces raisons que la FSU-SNUipp68 réaffirme son exigence d'amélioration générale et immédiate des conditions de travail de tous les agents de l'Education nationale.

La Loi de transformation publique empêchant les collègues d'être représenté.es par leurs élu.es, niant ainsi le collectif, et le besoin de transparence, et les conséquences que l'on sait sur le déroulement du mouvement suscite chez les collègues beaucoup d'incompréhension voire une réelle colère. Comment continuer à faire confiance à une institution qui refuse de communiquer les éléments collectifs qui permettent de vérifier l'équité de l'attribution des postes ?

Le nombre de sollicitations chaque jour le prouve.

Salaires, conditions de travail, mobilité, liberté pédagogique, collectif de travail, baisse des effectifs dans toutes les classes, autant de thèmes mis en exergue par nos collègues dans la grande enquête menée par le SNUipp-FSU.

Ce sont désormais des actes et non de vagues promesses ou des symboles de rupture qui sont attendus par la profession.