

Déclaration liminaire du SE-Unsa 13 CAPD du 11 février 2021

Pour les enseignants, comme pour toute la société, 2021 commence comme s'est achevé 2020 : dans un contexte sanitaire tendu, compliqué et où les Français, comme les enseignants, ne sont pas épargnés. Ils traversent une situation sans précédent dans leurs écoles et établissements et ce qu'ils attendent c'est de retrouver de la sérénité. Malheureusement cette sérénité n'arrivera pas tant que l'état d'urgence sanitaire sera présent et que l'épidémie ne sera pas éradiquée.

La résignation est en train de s'installer Monsieur l'Inspecteur.

Les enseignants, et peut-être plus particulièrement les professeurs des écoles, sont très exposés aux risques sanitaires. L'exposition au virus est bien réelle, trop de nos collègues vivent dans la crainte et ils ont le sentiment de ne pas être considérés à la hauteur de leur investissement et des risques qu'ils prennent. Parce que cette épidémie aura bien replacé au centre de la société la place prépondérante de l'école et l'impact qu'elle a sur les foyers et l'économie quand elle ne fonctionne pas et que les enfants restent chez eux.

Beaucoup ont applaudi les soignants. Mais qui a applaudi les enseignants ? Qui leur dit merci ?

Au lieu de cela nous avons vu ici et là le développement d'un prof bashing. Un collègue a été victime d'un attentat terroriste et s'est fait égorger, d'autres sont menacés ou encore diffamés sur les réseaux sociaux comme dernièrement notre collègue à Allauch.

Les opérations de carte scolaire ont débuté, les demandes de temps partiels sont en cours et le mouvement départemental est en préparation. Pour tous ces moments, nous vous demandons de la bienveillance à l'égard des enseignants.

Nous continuons de regretter la disparition des groupes de travail et demandons leur retour. Ces temps d'échanges institutionnels permettaient d'entretenir un dialogue social avec les services de la DSDEN et ils avaient l'avantage de pouvoir régler beaucoup de situations individuelles ou d'empêcher certains écueils. Au lieu de cela, et à votre demande Monsieur l'Inspecteur, faire de Monsieur Lassalle l'unique interlocuteur avec les représentants des enseignants est en train de transformer la DSDEN en château fort. Alors que nous pouvions avoir des réponses rapides avec les services, nous devons attendre, attendre, attendre, attendre. Attendre que Monsieur le Secrétaire général gère nos demandes, ventile les questions des fameuses fiches navettes de la DSDEN.

Croyez nous monsieur l'inspecteur, cette situation est agaçante. Elle est même irritante tant elle est contre productive.

Les enseignants ont besoin de bienveillance, nous vous disions. Et la mise à l'écart des OS n'est pas un bon signal.

Avant d'aborder dans notre déclaration les points à l'ordre du jour, nous avons deux demandes

Première demande, nous vous demandons d'agir à nouveau sur la charge de travail des enseignants par le biais des animations pédagogiques. Fin octobre début novembre, le SE-Unsa vous demandait de suspendre les animations pédagogiques et toutes les autres actions de formation. Vous nous aviez entendu en ce qui concerne les animations pédagogiques et nous vous en remercions. Mais les conditions sanitaires n'évoluant pas dans le bon sens, il ne faudrait pas que les enseignants des écoles se voient contraints de faire toutes leurs animations pédagogiques sur le dernier trimestre. C'est pourquoi nous vous demandons de les annuler pour toute l'année scolaire. Nous vous demandons aussi d'en faire de même avec les formations constellations ou à défaut, que les enseignants aient le choix d'y participer ou pas et que le volontariat soit la règle.

Deuxième demande, elle concerne les enseignants contractuels. Nous vous demandons que leurs contrats soient renouvelés, prolongés, jusqu'à la fin de l'année. En tout cas, nous souhaitons que vous demandiez au Ministère le budget pour le faire.

Ces recrutements, que nous vous avons demandés lors d'une audience et qui doivent rester exceptionnels, auront permis de faire baisser un peu les tensions dans certaines écoles. Bien entendu nous aurions préféré que la liste complémentaire soit abondée mais bon. Le choix des contractuels a été retenu et nous vous demandons de les maintenir jusqu'en juillet. Nous le disions plus haut, la situation sanitaire ne s'arrange pas et si ces contrats ne sont pas renouvelés, les tensions qui avaient disparu vont réapparaître. Les conditions de travail des élèves vont se dégrader et celle des enseignants avec.

L'année dernière et malgré les épreuves, les personnels ont démontré par leur engagement quotidien que l'Ecole réussissait à remplir sa mission de service public et à tenir ainsi son rôle central dans la société. La fierté discrète qui permet à chaque enseignant et personnel d'éducation de tenir encore doit être un puissant levier pour obtenir l'investissement de la Nation dans son Ecole.

Pour en venir à l'ordre du jour, commençons par la liste d'aptitude à la direction d'école qui a été ajoutée suite à une demande commune des organisations syndicales représentative à la CAPD.

Malgré des conditions d'exercice encore dégradées par la gestion de la pandémie de COVID-19, la liste d'aptitude reste cette année encore pour un peu plus d'une centaine de PE une opportunité de faire évoluer leur carrière. Depuis de nombreuses années, le SE-Unsa s'est engagé avec succès dans le chantier de la direction d'école et ne peut que se féliciter de voir que le ministère se décide enfin à faire bouger quelques lignes sur ce dossier.

Pour cette année, que ce soit l'enveloppe de 21 millions d'euros consacrés à la revalorisation des directrices et directeurs d'école, la création de 600 ETP pour améliorer les régimes des décharges et la pérennisation de la prime COVID de 450 euros, cela ne peut constituer qu'une première marche visant à améliorer les conditions d'exercice de cette fonction. Le Grenelle de l'éducation dans ses conclusions sur la direction d'école a posé quelques pistes qui pourraient être des points d'appuis.

Localement, la mise en place du poste de référent directeurs et les réunions périodiques du groupe départemental de directeurs devraient, souhaitons-le, apporter de l'aide aux personnels en postes et aux entrants dans la fonction.

Aujourd'hui, nous allons valider l'inscription de 105 collègues ayant passé avec succès les entretiens pour la liste d'aptitude 2021/2022. Mais avant cela, nous souhaiterions que soit faite lecture des commentaires du jury pour les 9 candidats ayant eu un avis défavorable malgré des avis favorables de leurs IEN.

Concernant les avancements automatiques. Le décalage des promotions dû à la prise en compte de certaines situations de disponibilité et des congés parentaux n'a pas été anticipé. Si ces avancées sont positives, il est regrettable que les conséquences n'aient pas été communiquées dès septembre ni de manière individuelle sur les messageries professionnelles.

Ces avancements classiques sont désormais automatiques et pourraient être anticipés pour permettre une mise en paiement du changement d'échelon plus rapide. Par ailleurs, cette anticipation permettrait d'éviter un trop grand décalage avec la date de promotion réelle dans le cas d'utilisation de mois d'ASA.

Concernant les ASA justement, nous constatons un manque d'information des agents pouvant en bénéficier. Certains ne savent pas qu'ils sont concernés (particulièrement les enseignants brigade, qui doivent justifier du service effectif en continu en Zone Violence) ni comment leurs mois leur sont attribués. Une information serait justifiée.

Troisième et dernier point, les départs en congés de formation professionnelle. Avec la mobilisation du compte personnel de formation il s'agit de l'une des deux seules modalités de formation prise en charge par l'employeur pour les enseignants. Malgré une volonté affichée par le ministère d'améliorer la gestion des ressources humaines, en ce qui concerne la formation, et donc la mobilité professionnelle, le compte n'y est toujours pas. Comme les années précédentes l'indigence du nombre de départ possible reste la même. Dans le même temps, le nombre de demandes de départ en formation reste à peu près constant.

Pour autant, dans notre département le barème du classement des candidats est le fruit de la collaboration de la DSDEN et des organisations syndicales depuis les années précédentes. L'utilisation de tranches d'âge et la pondération de l'AGS et du nombre de demandes répétées permet une ventilation plus efficace des moyens.

Suite au relevé d'une erreur sur le calcul du barème, le SE-Unsa a demandé des documents corrigés pour cette CAPD.

Nous vous remercions de votre attention.