



Déclaration liminaire du SE-Unsa 30 CAPD du lundi 15 juin 2023

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,
Mesdames et messieurs les représentants de l'Administration,
Mesdames et messieurs les représentants des personnels élus en cette CAPD,

Aujourd'hui, nous sommes réunis pour examiner les recours de demandes de temps partiels des enseignant(e)s du département. Un sujet qui préoccupe et touche nos collègues dans un contexte où les conditions d'exercice sont de plus en plus difficiles.

La profession est mal rémunérée au regard du niveau de diplôme exigé, de la charge de travail et des conditions d'exercice. Il serait somme toute assez cynique d'instrumentaliser le réel besoin d'augmentation des rémunérations des personnels, impactés de plein fouet par le recul de leur pouvoir d'achat, pour mettre en œuvre au sein de l'Éducation nationale le « travailler plus pour gagner plus ». Pourtant, c'est bien ce qui est en train de se jouer. Le président pense avoir trouvé la solution miracle pour résoudre les problèmes de remplacement et améliorer le système éducatif. Le SE-Unsa y est totalement opposé.

Ce « Pacte » n'entraînera que du ressentiment en raison de l'augmentation des inégalités de rémunération, notamment entre les hommes et les femmes et les personnels du 1er et du 2nd degré. Sa mise en place et son organisation seront source de tensions au sein des écoles et une mission de plus pour les directrices et directeurs.

Mais le rouleau compresseur « Travailler plus pour gagner plus » s'attaque également aux AESH en annonçant la possible fusion des métiers d'AED et AESH pour créer un nouveau métier appelé « accompagnant à la réussite éducative ». Là encore, c'est bien méconnaître ces métiers qui n'ont aucun lien entre eux, c'est aussi méconnaître le travail invisible de ces personnels qui sont essentiels au bon fonctionnement des établissements scolaires. Certes, l'augmentation mécanique des salaires par l'augmentation des heures de travail permettra à ces personnels d'accéder à des temps pleins. Cependant, cette fusion risque de brouiller les missions des uns et des autres sans réussir à garantir aux enfants et aux jeunes un accompagnement réussi. Le SE-Unsa revendique la création d'un corps spécifique de fonctionnaires pour les AESH.

Pour le sujet qui nous réunit aujourd'hui : les refus de temps partiels, le SE-Unsa revendique que toutes les demandes de temps partiel soient accordées sans distinction. Les personnels doivent pouvoir choisir leur quotité de travail.

C'est la troisième année que vous entreprenez de refuser des demandes de temps partiels sur autorisation. Cela a commencé il y a deux ans (lors de la rentrée 2021) avec les 80% puis l'an dernier avec toutes les quotités.

Des irrégularités dans la procédure persistent : refus annoncés par téléphone peu avant la tenue de la CAPD, envoi tardif ou non réception de la notification de refus, entretiens non réalisés. Le SE-UNSA vous alerte donc, Monsieur l'Inspecteur, sur ces problèmes de temporalité qui ne permettent pas aux agents de pouvoir formuler d'éventuels recours dans de bonnes et sereines conditions. Une information précise sur leur droit au recours avec un calendrier détaillé manque cruellement.

Au cours de cette instance, Monsieur l'Inspecteur, vous serez amené à confirmer ou infirmer un refus de demande de temps partiel. C'est pourquoi le Se-Unsa tient à porter à votre connaissance les résultats du baromètre des métiers (11ème édition de l'enquête annuelle menée auprès de la profession depuis 2012) publiés le 31 mai 2023 par l'UNSA Éducation. Les chiffres obtenus interrogent, quand le bonheur d'exercer le métier est plus faible en proportion chez les enseignantes et enseignants et décroît avec l'âge, mais aussi quand les chiffres sont meilleurs en éducation prioritaire, là où des moyens supplémentaires sont attribués. La proportion de personnels qui songent à changer de métier, notamment vers le privé, est en augmentation constante depuis 2016, ce qui met en exergue un problème d'attractivité pour les métiers de la fonction publique. Les chiffres diffèrent souvent selon l'âge, le genre ou le corps d'appartenance : les conditions de travail se dégradent chez les femmes, notamment en début de carrière et les perspectives de carrière sont jugées particulièrement insatisfaisantes en milieu de carrière, entre 35 et 55 ans.

Le Se-Unsa reste donc convaincu que la prise en compte de l'équilibre des temps de vie, « vie professionnelle- vie personnelle » est un des leviers importants pour tendre vers l'égalité femmes hommes.

Dans un article de la revue « Management & Avenir » intitulé « Les difficultés des enseignants en fin de carrière : des révélateurs des formes de pénibilité du travail » de Dominique Cau-Bareille, explique que les entretiens faits auprès d'enseignants ont révélé que plus les enseignants avancent en âge, plus le coût humain du travail augmente en dépit de l'expérience acquise au fil de l'âge. Les problèmes de santé s'accroissent, la fatigue liée à l'activité s'accroît, les besoins de récupération sont plus importants ; la sensibilité aux contraintes des situations de travail augmente. Leur sentiment d'efficacité personnelle diminue, générant des inquiétudes sur leurs capacités à tenir jusqu'en fin de carrières. Cela les contraint à de plus en plus de régulations à la fois dans le champ du travail comme dans la sphère privée, parfois à une réduction du temps de travail, dans les cas extrêmes à des départs précoces.

Par conséquent les difficultés de conciliation vont avoir des conséquences non seulement sur la manière dont les enseignantes vont vivre leur activité de travail, mais plus

fondamentalement sur leur mode de vie et leur santé à long terme. Une situation qui peut peser au fil des années et susciter un phénomène d'usure prématurée.

Les stratégies mises en œuvre par les collègues de fin de carrière (abandon de leurs responsabilités dans des associations, pour une redistribution des tâches familiales au sein du couple, pour se recentrer sur leur activité professionnelle ressentie comme de plus en plus coûteuse et nécessitant des temps de récupération plus importants) peuvent s'avérer insuffisantes pour certaines enseignantes, d'où le passage à temps partiel comme « stratégie pour survivre », pour pouvoir poursuivre leur activité professionnelle et « garder le plaisir de travailler » ; parfois des décisions de départs précoces à la retraite.

Vous comprendrez, Monsieur l'Inspecteur, notre demande de pouvoir accorder à tous et à toutes un avis favorable à la demande de leur temps partiel pour le bon fonctionnement du service public d'Education et le souci de bien-être de vos agents.

Nous vous remercions pour votre attention,

Pour le SE-Unsa 30

Les élues de la CAPD : Karine OLLIER, Sybille MEIFFRET, Alexandra MORAND et Bénédicte ANIORT.