



Déclaration préalable CAPD du 06/01/2023

Madame la Directrice Académique,
Mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

En cette nouvelle année, le SE-Unsa 33 présente ses meilleurs vœux et souhaite le meilleur pour l'année à venir, bonheur, santé, réussites individuelles et collectives, mais aussi de bonnes conditions de travail, et de nouvelles avancées pour une éducation publique de qualité, pour nos droits sociaux et pour l'avenir de la planète !

Pour commencer, nous souhaiterions revenir, Madame la Directrice académique, sur votre réponse apportée à notre courrier du 18 novembre dernier, vous informant de notre consigne syndicale en cas de non remplacement supérieur à 2 journées.

Le contexte de la 2^{ème} période a été très compliqué au sein de nombreuses écoles qui ont souffert de l'absence de remplaçants engendrant la désorganisation. Nationalement et localement, le SE-Unsa a donné la consigne aux équipes de demander aux parents qui le pouvaient de garder leur enfant en cas de non-remplacement :

- en cas d'absence prévisible, parce que l'accueil incombe à votre responsabilité ;
- en cas d'absence imprévisible au-delà de la première journée. Rappelons l'article L133-1 du Code de l'Éducation (issu de l'article 2 de la Loi n°2008-790 du 20 août 2008) qui précise que « Tout enfant scolarisé dans une école maternelle ou élémentaire publique ou privée sous contrat est accueilli pendant le temps scolaire pour y suivre les enseignements prévus par les programmes. Il bénéficie gratuitement d'un service d'accueil lorsque ces enseignements ne peuvent lui être délivrés en raison de l'absence imprévisible de son professeur et de l'impossibilité de le remplacer. Il en est de même en cas de grève, dans les conditions prévues aux articles L. 133-3 à L. 133-12. » Le SE-UNSA estime, au regard de la loi de 2008, que l'absence perd son caractère imprévisible, vos services en ayant été avisés. De fait, l'équipe pédagogique n'a plus à assumer l'accueil.

Vous nous avez répondu par courrier en date du 22 novembre, reçu le 28 novembre, que cette consigne ne serait pas réglementaire et mettrait en défaut nos collègues directrices et directeurs qui la suivraient au prétexte de la non continuité du service public. Vous nous assuriez également que tout était mis en œuvre pour garantir le bon fonctionnement du service public au regard du nombre d'absences et du nombre de moyens disponibles, notamment avec la présence d'un enseignant devant chaque élève.

Nous vous interrogeons donc Madame la Directrice académique sur les points suivants.

Est-ce réglementaire d'accueillir plus de 50 élèves par classe parce que sur une école de 6 enseignants, 3 enseignants absents ne sont pas remplacés le même jour ? Toutes les salles de classes sont-elles adaptées en cas d'évacuation ?

Est-ce réglementaire de ne savoir que le matin même si un remplaçant sera missionné pour une absence prévue ? La désorganisation générée faute d'anticipation est-elle réglementaire ?

Est-ce réglementaire de déplacer d'une école à une autre un remplaçant 45 minutes après qu'il ait commencé la classe à 9 h ?

Est-ce réglementaire de changer d'enseignant remplaçant tous les jours pour une même classe ?

Est-ce réglementaire de ne pas pouvoir missionner de remplaçant sur une classe pendant plusieurs jours ?

Nous vous interrogeons, Madame la Directrice Académique, si le bon fonctionnement du service public se résume à la seule obligation d'accueil des élèves. Dans un souci d'égalité des chances, en l'absence de remplaçant, tous les élèves d'une école doivent-ils être pénalisés par des conditions d'accueil défavorables aux apprentissages ?

Madame la Directrice académique, la consigne syndicale donnée aux collègues vise à protéger à la fois les équipes malmenées par des conditions de travail de plus en plus dégradées, et les élèves malmenés par des conditions d'accueil et d'apprentissage de plus en plus dégradées. Non Madame la Directrice académique, notre institution ne met pas tout en œuvre pour garantir le bon fonctionnement du service public d'éducation, mission dont elle est responsable.

A l'ordre du jour de cette CAPD, l'examen des recours sur les appréciations finales des rendez-vous de carrière. Comme l'an dernier, peu de saisines de la CAPD, peu de collègues ont eu le courage de faire un recours, d'autres ont laissé tomber ou n'ont pas osé. Pourtant nombreux sont les déçus, comprenant mal leur appréciation, ne se sentant pas reconnus à la hauteur de leur investissement. La loi de transformation de la Fonction publique a rendu les opérations opaques : mobilité, promotions, temps partiels, allègement de service, congé de formation, postes adaptés etc. Nos collègues sont amenés à faire des recours individuels pour espérer comprendre un peu mieux et faire entendre leur voix. Pour les collègues, la transparence des procédures voulue par les LDG académiques est superficielle quant à l'appréciation, à la valorisation des barèmes et à l'établissement du tableau d'avancement. Pour le SE-Unsa, une appréciation objectivée de la valeur professionnelle doit se faire à partir des grilles critériées et adaptées aux différentes fonctions en lien avec les évaluations conduites.

Pour le SE-Unsa, l'avis du 3^e rendez-vous de carrière ne doit pas être figé et doit pouvoir être réévalué à la demande de l'agent hors voie de recours. Les personnels inscrits sur le tableau d'avancement qui n'auraient pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière doivent pouvoir solliciter et se voir octroyer un rendez-vous de carrière, ou a minima un entretien, et obtenir une révision de leur appréciation finale.

Les élu.e.s du SE-UNSA
Cédrine Sancier
Christian Alexandre