

Monsieur le Directeur Académique,
Mesdames et Messieurs les inspectrices et inspecteurs,

Commençons par un point de vocabulaire...

VIVIER

- 1. Enclos où sont introduits les poissons, les crustacés après leur capture ou leur récolte en attente de leur destination définitive.
- 2. Récipient dans lequel on conserve les poissons vivants.
- 3. Bateau muni d'un réservoir dans lequel on conserve le poisson vivant.
- 4. Lieu, institution où l'on forme et où l'on trouve en grand nombre une catégorie particulière de personnes

Voici au moins 4 ans maintenant qu'à chaque interrogation ou alerte portée par le SE-Unsa ainsi que par d'autres organisations syndicales concernant le manque d'enseignant.es, la seule réponse donnée par la Direction Académique, a été : « ce n'est pas un problème de moyens, mais de vivier. Nous n'avons pas le vivier » ...

A l'aube de la rentrée 2023, le constat est là et il doit non seulement nous inquiéter mais plus encore placer l'institution face à ses responsabilités dans cette situation.

De quelle situation parlons-nous ?

Celle de centaines voire de milliers d'élèves, donc enfants de la République, qui n'auront pas d'enseignants face à eux.

Le métier n'attire plus. Et même les métiers de l'Education Nationale n'attirent plus.

Bien entendu, les raisons sont multiples. La reconnaissance financière et le pouvoir d'achat en berne des enseignants sont les premiers freins pour que les jeunes diplômés se dirigent vers les métiers de l'Education et en particulier celui de professeur des écoles.

Nous le savons, ce levier ne peut être actionné que par une politique nationale assumée et globale. Toutefois, nous restons convaincus que le courage et la prise de responsabilité des recteurs et rectrices et DASEN sont indispensables à la prise de conscience gouvernementale.

Malgré tout, lorsque nous interrogeons les personnels, et nous parlons bien des professeurs des écoles du département, que nous disent-ils ?

Au-delà de la problématique financière, des dysfonctionnements dont la seule responsabilité relève de notre département ont directement impacté les conditions d'exercice.

Fermetures de postes malgré des besoins évidents, refus de temps partiels, refus de détachement, refus de disponibilité, problématiques de paie ...

Sur ces situations, sur ces choix et en particulier sur les temps partiels qui font l'objet de cette CAPD, le SE-Unsa souhaite alerter une dernière fois sur la responsabilité immense que vous avez, Monsieur le Directeur Académique, dans le bien-être des personnels de notre département.

Je sais que nous partageons l'idée que la condition première pour des enseignements de qualité, ce sont des enseignants qui se sentent bien dans leur métier, dans leur école.

Le nombre de démissions, le nombre de disponibilités après refus de temps partiel, le nombre d'arrêts de maladie, l'absence de candidats aux concours et l'absence de candidats pour être enseignant contractuel, et j'ajouterai nos collègues AESH qui nous manquent par dizaines... nous inquiètent.

Le Président Macron pense que la revalorisation via le socle ou via la hausse du point d'indice permettra un regain d'attractivité. Mais cette revalorisation n'est que la juste (et encore !) contrepartie de l'inflation importante que nous subissons en France !

Le Président Macron pense que le pacte, institutionnalisant l'individualisation des salaires, la rémunération au mérite, surfant sur le dogme « travailler plus pour gagner plus » permettra lui aussi un regain d'attractivité. Au SE-UNSA, nous affirmons que cela va fragiliser les collectifs de travail, dégrader le fonctionnement des écoles et EPLE et aboutir à un traitement inéquitable des personnels et des élèves dans le service public d'éducation.

Quitter le collectif pour l'individuel, c'est le principe général qui semble guider les décisions prises nationalement, avec des effets délétères déjà visibles partout dans notre société, et ce n'est pas ce dont nos élèves et nos collègues ont besoin. Des collègues qui vont s'épuiser à la tâche, alors même qu'il est déjà dorénavant connu de tous que les Professeurs des Ecoles français travaillent en moyenne 43h par semaine.

Cette CAPD ne traitera que d'un recours pour refus de temps partiel, ou quotité de temps partiel. Nous le disons sans détour, nous sommes très surpris, au SE-UNSA du peu de saisine de cette CAPD étant donné le nombre de collègues qui nous ont contacté car ils n'ont pas obtenu la quotité de temps partiel espérée voire même leur temps partiel. Les collègues n'ont même plus d'énergie pour se battre pour leurs droits et leur qualité de vie, leur équilibre vie pro/vie perso. A quoi bon ? nous disent-ils. Je ne serai pas entendu !

Le Ministère veut renforcer l'attractivité du métier : nous réaffirmons que la contrainte n'est pas la bonne solution ! Le SE-Unsa défend le droit de nos collègues de choisir leur quotité de travail.

Monsieur le Directeur Académique, nous vous exhortons à peser les décisions que vous prendrez concernant les temps partiels, les affectations et la bienveillance exigée dans le traitement des situations de souffrance, dès à présent et dans les mois à venir. Ces décisions seront déterminantes pour que les équipes enseignantes et chaque professeur des écoles retrouve petit à petit confiance dans notre institution.

Pour finir, nous souhaiterions revenir sur le fait que nous n'installions qu'aujourd'hui la CAPD du Loiret suite aux dernières élections professionnelles. Le SE-Unsa tient à rappeler son opposition à la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et ses conséquences sur le dialogue social comme les instances de concertation, en particulier la réduction considérable des compétences et des moyens des CAPD.

Malgré ce nouveau contexte, nous resterons force de proposition et veillerons à ce que l'accompagnement des collègues soit garanti en matière de carrière et de mobilité.

Déterminé à œuvrer en faveur d'une amélioration des conditions d'exercice du métier, le SE-Unsa reste attaché à un dialogue social constructif, c'est pourquoi il exige le rétablissement d'un véritable paritarisme.

Pour protéger et défendre les droits des personnels, le SE-Unsa poursuit son engagement à investir et faire vivre un modèle de représentation de nos collègues, de défense de leurs droits et d'obtention d'avancées concrètes qui ne se limite pas à un accompagnement des demandes de recours.

À ce titre, il est attaché à un dialogue social fondé sur :

- des cadres de gestion des opérations de carrière révisables annuellement en tout ou partie ;
- un envoi annuel fin septembre aux organisations représentatives des listes des agents du département, y compris les personnels détachés, dans un format exploitable ;
- un envoi annuel en début d'année civile aux organisations représentatives une liste des agents faisant valoir leur droit à la retraite ;
- une consultation des organisations représentatives en amont de toute publication de cadre de gestion d'une opération de carrière, et ce, au sein d'une instance, ainsi qu'en amont de toute publication de textes d'application d'un cadre ;
- des protocoles d'échanges avec l'administration durant toute la durée d'une opération de carrière, sur une problématique collective comme sur des situations individuelles ;
- l'envoi aux organisations représentatives des informations collectives et des décisions individuelles relatives à la mobilité (mouvement, temps partiels, détachement, liste d'aptitude, intégration, ...) et à la carrière (promotions, avancement) dans le respect des données privées ;
- des protocoles de demandes et d'assistance de recours en cas de décision défavorable comprenant des bilatérales ;
- un bilan partagé de toute opération de carrière en préparation de la campagne suivante et ce au sein d'une instance.

Dans un objectif d'équité et de transparence, le SE-Unsa veillera toujours à ce que les règles soient connues et compréhensibles par toutes et tous.

Je vous remercie pour votre écoute.

Pour le Syndicat des Enseignants de l'UNSA
Marion CHEVALIER