

Déclaration liminaire SE UNSA 84 à la CAPD du jeudi 16 juin 2022

Mesdames et messieurs,
cette CAPD a lieu lors d'une semaine de fortes chaleurs annoncées. Les membres du CHSCT MEN, dont l'UNSA fait partie, ont envoyé "en urgence" au ministère, un courrier intersyndical sur ce sujet. Lors des vagues précédentes, en 2019 notamment, des consignes avaient été élaborées, mais leur application a été fréquemment insuffisante en raison d'une diffusion tardive et par manque de moyens ou de locaux adaptés. Un bilan de ces consignes et mises en œuvre antérieures mériterait d'ailleurs d'être présenté et exploité.

Pour cette vague, le ministère du travail a déjà actualisé son site et rappelé les obligations des employeurs dans ce domaine.

Les représentants des personnels au CHSCT MEN, dans ce contexte, et au regard des difficultés qui ont marqué les vagues précédentes, demandent que le ministère rappelle aux recteurs, rectrices et DASEN la nécessité de prendre toutes les dispositions nécessaires.

Ils attirent l'attention sur la nécessité d'une information, de moyens, de mesures et de consignes rapides et claires adaptées à toutes les situations : écoles, EPLE et services administratifs.

Au SE UNSA, nous avons connaissance de situations particulièrement difficiles, pour lesquelles l'adaptation aux fortes températures dans les locaux scolaires semble impossible à réaliser. Nous demandons donc un état des lieux local et des préconisations idoines. Les consignes diffusées aux directrices, directeurs et chefs d'établissement témoignent hélas, d'une protection trop souvent impossible et d'un accompagnement insuffisant des personnels pour réellement se prémunir. Au-delà de gérer l'urgence de protection aujourd'hui, c'est une nécessaire remise en question de la prévention contre la canicule à l'École que nous exigeons.

Cette CAPD doit traiter les refus de départ en congé de formation.

Le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précise que "*Si une demande de congé de formation professionnelle présentée par un fonctionnaire a déjà été refusée deux fois, l'autorité compétente ne peut prononcer un troisième rejet qu'après avis de la commission administrative paritaire.*"

Les documents préparatoires reçus ne font état que de 4 demandes ayant un troisième rejet.

Pourquoi ne pas traiter lors de cette CAPD l'ensemble des demandes ?

Qu'en est-il des demandes ayant 4, 5 voire 8 rejets ?

Certains enseignants font une demande depuis 9 ans pour pouvoir espérer partir.

La circulaire départementale indique que "*les demandes présentées par les enseignants dans le cadre d'une reconversion professionnelle rendue nécessaire par des difficultés à exercer le métier d'enseignant, dont la demande de poste adapté a été refusée l'année en cours, seront examinées au cas par cas par l'administration. Les demandes dont l'opportunité aura été établie seront prioritaires et seront donc traitées hors barème.*"

Pour le SE-UNSA, il est indispensable de répondre aux demandes de reconversion professionnelle, de plus en plus nombreuses, que ce soit pour des enseignants "en difficulté", comme pour les autres. Mais

le congé de formation ne peut pas être la seule solution et enlever des droits aux autres enseignants. Nous engageons l'administration à développer d'autres moyens : augmenter significativement le nombre de départ en congé de formation, qui reste très faible, accepter plus facilement les temps partiel, développer les postes adaptés ou les reconversions, faciliter l'exercice du métier ...

Nous vous avons fait parvenir quelques questions que nous souhaitons aborder en questions diverses, concernant notamment le temps partiel, les inévitables, les disponibilités, le détachement et le mouvement. Nous n'y reviendrons donc pas dans cette déclaration, mais en fin de séance.

Cependant, un point attire particulièrement notre attention. Il a d'ailleurs fait l'objet d'une déclaration commune des trois organisations syndicales représentatives en Vaucluse.

Pour le SE UNSA, il nous apparaît indispensable que l'adjoint faisant fonction de directeur ou directrice d'école soit réellement volontaire.

Dans le cas contraire, d'autres solutions sont possibles (appel à candidature ou enseignant entrant dans le département par exemple).

A l'heure de la loi Rilhac, qui devrait permettre d'obtenir des avancées concrètes tant attendues par les directrices et directeurs d'école, et de faciliter de nombreuses tâches relevant du fonctionnement de l'école leur incombant, comment pourrait-on accepter qu'un directeur ou une directrice soit nommé sans être volontaire ?

Nous étions intervenus auprès du Directeur Académique précédent concernant la gestion des élèves présentant des comportements perturbateurs. Les situations se multiplient malheureusement.

Les enseignants se retrouvent souvent démunis devant ce type de situation.

Pour le SE-UNSA, une réflexion doit être engagée. A titre d'exemple, l'Académie de Besançon a publié dans ce cadre un "*protocole de gestion des élèves présentant des comportements perturbateurs dans les écoles maternelles et élémentaires*", donnant des pistes d'action, des outils, les personnes à contacter.

Notre nouveau Ministre a indiqué que la priorité doit être donnée à l'attractivité des métiers et que cela passe par une revalorisation nécessaire tant économiquement qu'en matière de considération.

Tous les points évoqués précédemment vont dans ce sens.

Le navire Éducation nationale ne peut se transformer en galère dans la tempête. Il est urgent de renouer avec l'ensemble de l'équipage pour emmener tous nos élèves à bon port, dans le respect des règles du dialogue social auquel notre syndicat SE UNSA est très attaché.