DECLARATION DU SNUipp54-FSU – CAPD DU 19 MARS 2014

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

Les modalités de gestion des personnels déterminent, parmi d'autres éléments, la qualité de leurs conditions de travail. De même, les formes de communications retenues à l'endroit des enseignants ainsi que les types relations entretenues avec l'administration montrent la réelle attention ou non qui leur est portée.

Y-a-t-il des raisons pour que le SNUipp constate des évolutions positives qui marqueraient durablement de concrètes améliorations des conditions de travail des enseignants ?

Prenons plusieurs exemples…

1)Les résultats des permutations nationales : ils sont encore loin d'être satisfaisants. Ils montrent même une nouvelle dégradation pour les collègues qui formulent des vœux pour quitter notre département : seulement 42% ont obtenu satisfaction ; ils étaient 46% en 2013, 63% en 2012. A noter et ce n'est pas anodin qu'il est dorénavant plus aisé d'entrer en Meurthe et Moselle, plus de 50% de satisfaits, que d'en partir ; 47 entrées pour 27 sorties. Mais derrière ces statistiques, il y a souvent des situations personnelles difficiles, voire même de la souffrance. Le droit à mobilité doit s'exercer pleinement.

2)Depuis de nombreuses années, le SNUipp n'a cessé d'alerter le ministère sur la surcharge de travail qui pèse sur les directeurs et directrices d'école et le réel manque de reconnaissance de la fonction. Aujourd'hui, les mesures issues du « chantier métier sur la direction d'école » restent à la marge ; celles sur le temps de décharge, l'indemnitaire et l'aide administrative sont encore bien insuffisantes. C'est pourquoi, le SNUipp demande une vraie révision du régime de décharge pour répondre aux besoins de toutes les écoles et en particulier ceux des petites écoles. Nous ne pouvons nous satisfaire des 2 jours par an octroyés aux écoles de 3 classes et moins. De même, la décharge totale d'APC ne concerne pas les écoles de 1 à 4 classes ; cela constitue donc une double peine pour ces écoles qui ne bénéficient pas ou peu de décharges de service.

Le SNUipp a obtenu que de premières mesures s'appliquent dès la rentrée de 2014 en matière de simplification de tâches administratives liées à des demandes institutionnelles sans fondement pour le fonctionnement de l'école. Des groupes de travail départementaux associant administration et représentants des personnels doivent se tenir afin d'avancer de premières pistes de simplification.

Nous vous avons, à cette occasion, demandé, il y a déjà plusieurs semaines, la tenue de ce groupe de travail et nous sommes donc très surpris de n'avoir reçu, à ce jour, aucune réponse. D'autant que les sujets ne manquent pas : le premier serait de s'interroger sur les lourdes tâches requises par Affelnet qui relèvent d'un travail de secrétariat de second degré et non celui d'une direction d'école. Mais bien d'autres sujets nécessitent d'être aussi abordés pour donner un sens concret à cette « simplification des tâches ».

Le SNUipp s'est toujours opposé à toutes les mesures qui divisent la profession et qui sont porteuses d'inéquité. Le grade à accès fonctionnel (GRAF), potentiellement ouvert à une infime partie des directeurs et directrices d'école via le seul « mérite » reconnu par la hiérarchie n'est pas acceptable. Nous nous y opposerons.

3)L'inéquité est source de dégradations des conditions de travail. Et ce n'est pas la réforme actuelle des rythmes scolaires qui sera de nature à les améliorer. Bien au contraire ! Que disent les collègues de Meurthe et Moselle qui appliquent la semaine de 4,5 jours depuis la rentrée :

- *Dans plus de 60% des cas, l'avis du conseil d'école n'a pas été suivi,*
- *Plus de la moitié considèrent que le climat scolaire s'est détérioré et que l'organisation des apprentissages s'est dégradée*
- *80% marquent des conditions de travail insatisfaisantes*

Ceux qui nient cette réalité prennent une lourde responsabilité quant à l'avenir de notre système éducatif.

Multiplicité des horaires, déficit de cadrage national fort, dépossession de l'outil de travail qu'est la classe, dangers de municipalisation et de territorialisation de l'Ecole, mise en concurrence des écoles à court terme, tous ces constats et bien d'autres encore participent de cette dégradation des conditions de travail. Nous avons aujourd'hui posé plusieurs questions concernant les dispositifs retenus, à la prochaine rentrée, sur la gestion du temps de travail des remplaçants, le temps des animations pédagogiques, la tenue des réunions institutionnelles… et attendons des réponses précises car les inquiétudes des enseignants sont bien là quant à l'organisation de leur futur cadre de travail en septembre 2014.

4)Il est légitime que les enseignants fassent part de leurs inquiétudes, de leurs interrogations et parfois même de leurs oppositions. Loin de toutes formes de pressions, il serait tout aussi légitime qu'ils trouvent auprès de leur supérieur hiérarchique davantage d'écoute et de compréhension.

Après tout, les enseignants sont des citoyens comme les autres et ont donc toute liberté d'expression. D'ailleurs, nous avons été, là aussi, très surpris par les non-réponses apportés en CDEN suite à notre interpellation sur des consignes inappropriées sur l'obligation de réserve mises en ligne sur le PIAL. Comme l'a justement souligné Monsieur le Préfet, il ne s'agit pas de contester le texte mais bien la liste des destinataires.

Mais à ce jour, rien n'a été modifié. N'est-ce pas là une preuve supplémentaire de la dénégation de la parole des enseignants ? Pourquoi maintenir une telle communication ? Dans quel but ? Faire taire une profession !

Ne pas s'emparer de la question centrale de l'amélioration des conditions de travail des personnels conduit toute une profession dans le désarroi. Le métier d'enseignant est aujourd'hui difficile et complexe. Faire réussir tous les élèves impose des enseignants bien formés, aidés par des dispositifs pérennes et pleinement reconnus dans leur professionnalité. Or, nous attendons toujours un vrai changement.