



Déclaration du SNUipp-FSU77
CAPD du 3 mai 2018

Madame l'inspectrice d'académie, mesdames, messieurs les membres de la CAPD,

Même si le support de cette déclaration ne correspond pas aux nouvelles normes officielles, nous espérons néanmoins que vous apporterez toute votre attention à son contenu et que cela ne vous empêchera pas de répondre aux questions que nous y formulons. Cette remarque faite sur le ton de la plaisanterie ne doit pourtant pas évincer une réalité bien plus préoccupante pour le SNUipp-FSU77. La stratégie choisie par le ministre vise à prôner une mise au pas méthodologique des enseignants comme vecteur essentiel de la réussite des élèves en s'appuyant sur des représentations volontairement simplistes, laissant penser à l'existence d'une vérité scientifique unique et des preuves méthodologiques irréfutables. La réalité est loin d'être aussi simple. Nous avons maintes fois constaté que l'imposition méthodologique ne permettait en rien l'amélioration réelle des pratiques enseignantes. Pour le SNUipp-FSU77, le travail pédagogique et didactique ne peut se résumer à l'application de consignes, il demande l'exercice de compétences élaborées qui se construisent par une formation initiale et continue qui fait aujourd'hui largement défaut. Notre institution scolaire ne peut occulter la nécessité de la liberté pédagogique des professeurs des écoles. Cette liberté ne nie en rien la légitimité d'une politique nationale mais elle ne permet pas que la doxa d'un ministre se substitue à l'expertise professionnelle des enseignants. La définition des finalités est politique mais leur mise en œuvre ne peut faire l'économie d'une élaboration professionnelle responsable mais libre.

La liste de nos inquiétudes ne fait hélas que s'allonger alors que l'Éducation nationale est plus que concernée par le projet de réforme de la Fonction publique. Avec 56% des effectifs de fonctionnaires d'État, comment pourrait-elle échapper aux 120 000 suppressions de postes promises par le candidat Macron alors que déjà, les classes souffrent d'un sureffectif quasi général et que le système français connaît un des taux d'encadrement les plus lourds... La mission de l'école est d'apporter une éducation et un enseignement de qualité, d'assurer un égal accès aux savoirs et à la connaissance, à tous les enfants de la République sur tous les territoires. La réforme poursuit-elle cet idéal déjà mis à mal par le passé ? Difficile d'y croire sans la présence d'enseignants formés, protégés par un statut qui les préserve des demandes et des pressions extérieures. L'arrivée progressive d'une contractualisation sans exigence de concours viendrait fragiliser davantage un édifice déjà ébranlé. La mise en place d'une rémunération reposant sur le « mérite » viendrait en contre-pied de la nécessaire dimension collective des missions d'enseignement au sein des écoles. La disparition des instances paritaires ne permettrait plus aux organisations syndicales représentatives de s'assurer du respect des règles collectives dans la transparence et l'équité entre les agents. Autant de raisons d'être en grève le 22 mai prochain.

Dans notre département ce respect du paritarisme est souvent mis à mal. Cela se vérifie cette année encore, quand, après avoir effectué un travail important sur les vœux de nos collègues et avoir noté un nombre de problèmes important, il ne nous est pas possible d'échanger correctement avec les services pour s'assurer de la prise en compte et de la rectification de ces erreurs. Nous allons donc perdre du temps en séance pour quelque chose qui auparavant était réalisé en amont.

Nous souhaiterions également que l'administration respecte ses propres consignes en attribuant aux collègues titulaires d'une RQTH la bonification de 100 points qu'elle a notifiée sur la circulaire mouvement (pages 3 et 4).

Nous nous retrouvons aujourd'hui pour évoquer, entre autres, l'attribution de bonifications d'ordre social et médical pour certains de nos collègues.

Nous tenons à rappeler que nous traiterons de cas douloureux et de demandes sensibles qui imposent à cette instance une grande rigueur et une grande humanité et où le barème ne peut être le seul élément d'analyse. L'augmentation des pressions sur nos collègues liées à la multiplication de tâches diverses et variées, les contraintes de préparation et correction des enseignants, l'absence quasi-totale de médecine de prévention, ne permettant aucune visite médicale régulière, le manque de moyens pour mettre en œuvre, dans la plupart des cas, les adaptations de poste et allègements de services nécessaires à nos collègues les plus fragiles ... tous ces éléments participent très certainement à une aggravation de la santé ou des situations sociales de nos collègues. Le nombre important de demandes en est un indice sensible.

L'absence du médecin de prévention et des assistantes sociales ne nous permet toujours pas d'effectuer pleinement notre travail de délégué du personnel. Les avis médicaux et sociaux vont être énoncés les uns après les autres sans que nous puissions poser de questions, ni présenter nos dossiers aux experts. En effet, sans bafouer le secret professionnel, il nous paraît indispensable d'avoir un échange approfondi sur toutes les situations. Nous rappelons que ces bonifications doivent permettre à nos collègues d'articuler leur engagement professionnel et leur situation personnelle mais que chaque situation et chaque vœu doivent être examinés au cas par cas pour permettre de ne pas laisser se développer le sentiment de passe-droit. Les situations vécues par nos collègues demandent une certaine empathie, parfois difficile à percevoir à la seule lecture d'avis impersonnels.

A ces éléments s'ajoute une aggravation importante des relations conflictuelles dans les écoles. Nous sommes de plus en plus souvent interpellés sur des incidents opposant des enseignants au sein des équipes pédagogiques, avec des parents d'élèves ou avec leur supérieur hiérarchique. Ces tensions créent un sentiment de malaise persistant. Nos collègues se trouvent pris dans des situations qui dégradent leurs conditions de travail et auxquelles leur hiérarchie n'apporte souvent pas de solution satisfaisante. Malheureusement ces situations aboutissent parfois à des dégradations importantes de l'état de santé de certains collègues avec des conséquences graves au niveau professionnel mais aussi personnel.

Je vous remercie