

Madame l'Inspectrice d'Académie,
mesdames, messieurs les membres de la CAPD

I. Situation sanitaire

Voilà plus d'un an que nous vivons une situation sanitaire inédite, au rythme de décisions, de contradictions, de limitation des libertés, de précarisation des nouveaux entrants dans le métier. Cette crise sanitaire a mis en exergue, si besoin était, le manque de moyens pour l'école. Depuis plus d'un an, nous demandons un véritable plan d'urgence. Le ministre continue d'annoncer la continuité pédagogique, le maintien des écoles ouvertes, l'embauche massive de contractuel.les...

Un plan d'urgence pour l'école aurait dû permettre de faire face à cette crise sans précédent et de retrouver des conditions de travail sereines ainsi que des conditions d'apprentissage favorables à la réussite de toutes et tous. Or, les changements de protocoles incessants et les décisions assumées de laisser les écoles ouvertes en dépit des risques avérés de contamination liés à un port de masque pas toujours efficace, à la propagation du virus par aérosols et à l'abandon d'une suffisante distanciation, ont contribué à accélérer la diffusion du virus et ont épuisé une profession déjà malmenée. Car qu'avons-nous vécu dans les écoles ? Un manque de protection des collègues, des élèves, de leurs familles et donc de la société toute entière. Les collègues sont épuisé.es, les conditions de travail se sont encore dégradées, la culpabilisation, le manque de reconnaissance et le sentiment d'abandon sont prégnants. De nouveau, la première semaine de reprise en présentiel aura permis de démontrer, si c'était nécessaire, que les moyens de remplacement ne sont pas à la hauteur des besoins, entraînant de nombreuses fermetures de classes. Renvoyer des classes entières à la maison par manque de remplaçant.es est le constat d'échec d'une politique éducative qui n'assure même pas la continuité scolaire.

Or, les promesses de 5000 embauches sont loin d'être tenues, seulement 2200 recrutements depuis la rentrée de septembre. Il aurait été possible et souhaitable de ne pas recruter des contractuel.les mais de recourir à la liste complémentaire pour embaucher sous statut de fonctionnaire stagiaire. Encore un choix politique qui tourne le dos à l'École, uniquement pour respecter le dogme de suppression du nombre de fonctionnaires. D'autant plus quand, dans le même temps, le ministre diminue violemment le nombre de postes au CRPE, en baisse de 13,4% par rapport à 2020 au niveau national. Ce nombre de postes n'a jamais été aussi faible depuis 2013 et c'est un très mauvais signal envoyé à la profession, quand on sait que la quasi-totalité des académies fait appel à des contractuel.les pour assurer les besoins de remplacement liés notamment à la pandémie.

Donner à l'École les moyens de fonctionner au quotidien, c'est recruter massivement et ouvrir des postes d'enseignant.es, d'AESH, de Psy-EN, de personnels administratifs, santé et sociaux, vie scolaire dans les écoles pour permettre aux personnels d'assurer leurs missions.

Donner à l'École les moyens de fonctionner au quotidien et assurer un service public d'éducation de qualité, c'est aussi investir dans une formation de qualité pour les futur.es enseignant.es. La réforme de la formation initiale laisse présager une dégradation terrifiante des conditions d'entrée dans le métier et des carences formatives qui auront des répercussions dans les classes sur le long terme. Mettre des étudiant.es en classe seul.es face à des élèves avant même le concours n'est pas acceptable.

II. Loi de transformation de la Fonction Publique et LDG

La loi de transformation de la Fonction Publique, que le SNUipp-FSU continue de dénoncer, supprime l'aspect collectif de la gestion de la carrière des personnels. La multiplication du nombre d'appels des collègues montre à quel point l'opacité des opérations conduit à l'incompréhension et à la défiance loin des harangues sur la confiance claironnée par le ministère.

Le SNUipp-FSU01 poursuit son travail d'accompagnement des collègues. L'absence de documents collectifs (permutations, temps partiels, mouvement intra départemental) a considérablement augmenté notre charge de travail et le nombre d'échanges avec les services, qui doivent aussi se rendre compte de la perte d'efficacité induite. Malgré les choix opérés par le gouvernement, nous continuons à œuvrer pour améliorer les conditions de travail, garantir la transparence et l'égalité de traitement, proposer des améliorations et protéger les personnels de l'arbitraire ou des possibles erreurs de l'administration.

Dernier exemple en date l'affectation des TRS. Des règles différentes semblent être en cours sur le département. Dans certaines circonscriptions, les directeur.rices sont contacté.es pour savoir par qui ils ou elles souhaitent être complété.es. Nous sommes bien loin des élèves, de la pédagogie, et du respect des personnels.

Alors que le recteur nous parle sans cesse d'harmonisation académique, pourquoi ne pas avoir fait comme dans la Loire avec une fiche de vœux à remplir ?

III. Promotions

Les avancements accélérés d'échelon sont à l'ordre du jour de cette CAPD bien tardive que nous vous avons demandé d'avancer comme ce fut le cas dans le Rhône et la Loire, demande restée sans réponse de votre part. Elle se tient pour la dernière fois, les promotions étant désormais exclues du champ de compétence des CAPD. En évoquant les questions d'avancement, nous parlons de nos salaires et de l'absence de revalorisation pourtant annoncée comme «historique» par le ministre ! Et ce ne sont pas les quelques euros promis pour les premiers échelons, comme pour acheter leur silence, qui changeront la donne, ni qui rendront le métier plus attractif. Et que dire de l'absence totale de perspective pour les AESH... nous rappelons leur grève le 3 juin dernier, et notre demande qu'ils soient intégrés dans la fonction publique, parmi la catégorie B.

L'avancement accéléré ne concernera encore cette année que 30% des collègues, soit d'après les documents préparatoires à cette CAPD, 23 collègues sur les 78 au 6ème échelon et 47 collègues sur 156 au 8ème échelon. Le SNUipp-FSU tient à rappeler son positionnement pour l'avancement à la cadence la plus rapide (comme d'autres corps de l'EN) et l'accès à la hors classe pour tou.tes ainsi que la déconnexion des rendez-vous de carrière de la promotion. Le SNUipp avec la FSU exigent le dégel du point d'indice, la fin de la rémunération au mérite et l'intégration des primes dans le traitement.

Oui, depuis 4 ans, avec M. Blanquer, l'école évolue. Est-ce qu'elle progresse pour autant ? Devant la détérioration des conditions de recrutement, d'exercice du métier, la perte des instances comme lieu de dialogue, l'avancée vers la contractualisation à tout-va, notre réponse est évidemment que l'école progresse, mais vers un projet qui ne met pas les élèves ni les conditions d'exercice et de rémunération au centre des préoccupations ministérielles, toutes entières tournées vers une gestion managériale d'optimisation des coûts, loin de la dimension humaine qui devrait prévaloir et qui n'aboutirait pas au désenchantement qui court dans la profession, état de fait que nous constatons et que vous devez bien connaître, sans pour autant l'admettre.