



CAPD du 27 juin 2017

Motion du SNUipp-FSU

Madame la Directrice Académique,

Les refus de temps partiels ne résoudront en rien le manque de postes dans notre département.

De nouveau il y aura des enseignant-es non remplacé-es, des stages de formation annulés et toutes sortes de dysfonctionnements liés à un manque récurrent de personnels. Nous dénonçons non seulement l'inutilité de ces mesures, mais la remise en cause du droit des enseignant-es à choisir leur quotité de travail.

Ces 2 dernières années, des mesures identiques ont déjà été prises sans qu'il ne soit tiré un bilan des répercussions sur les personnels. Il est à craindre que le remède ne soit pire que le mal et que les enseignant-es qui avaient simplement besoin de se libérer un peu de temps, tous-tes pour de bonnes raisons, ne tombent à leur tour malades et aggravent le problème que l'on souhaitait régler. Nous le réaffirmons, toutes les demandes sont légitimes, elles découlent d'un réel besoin de la part des collègues, elles doivent donc être toutes acceptées, sous peine de mettre ces collègues et donc par répercussion le service en difficulté.

D'ailleurs cette année, après des mesures identiques l'année dernière, il a fallu embaucher 12 contractuels qui ne suffisent toujours pas à enrayer les difficultés du remplacement sur le Tarn. De plus, ces collègues, souvent sans formation, se retrouvent en détresse dans les classes.

Le SNUipp-FSU propose d'autres solutions bien plus efficaces pour améliorer le bon fonctionnement de l'institution et du remplacement en particulier : la création massive de postes et des recrutements par concours à la hauteur des besoins, et en urgence pour la rentrée prochaine un recours important aux recrutements sur les listes complémentaires, qui doivent rester ouvertes le plus longtemps possible afin de retarder au maximum le sous-nombres en personnel.

Concernant les enseignants de l'école Edouard Herriot ayant été en

accident de service après le drame du 4 juillet 2014, nous nous réjouissons que la directrice ait eu une priorité au mouvement et nous attendons que la même attention soit donnée aux autres enseignants dès qu'ils se sentiront prêts à quitter l'école.

Par ailleurs, les conditions de travail des enseignant-es continuent de se dégrader. Les raisons en sont multiples et inquiétantes pour l'avenir de notre institution, avec :

- Le manque massif de postes qui entraîne une augmentation des effectifs dans les classes (et des problèmes de remplacement).
- La disparition des RASED qui laisse les enseignant-es trop souvent seul-es et démuni-es face à la difficulté scolaire.
- Une école inclusive qui, faute de moyens, vient trop souvent pallier le manque de places en établissements spécialisés et dégrade les conditions de travail des enseignant-es et les conditions d'apprentissage des élèves.
- Une formation continue en lambeaux.
- Un contrôle tatillon des 108 heures qui est perçu comme un manque de confiance envers les enseignant-es.
- Mais aussi, les rythmes scolaires qui ont augmenté les temps de transport, la fatigue des enfants, et qui rendent le métier encore plus pénible. Il est grand temps de repenser le temps de travail des enseignant-es et le temps de l'École, ce qui peut passer par un retour à la semaine à 4 jours, mais qui ne peut se limiter à cette mesure, d'autant plus sans cadrage national.

L'école est aujourd'hui tenue à bout de bras par les enseignant-es qui n'en peuvent plus. Ils ont besoin qu'on leur fasse confiance, de se ré-appropriier le métier, de temps, de considération. Ces dégradations sont selon nous l'origine du besoin d'un nombre important de collègues de travailler à temps partiel.

Le SNUipp-FSU a constaté que les jours légaux de décharge pour les directeurs des petites écoles (D1, D2 et D3) n'ont pas toutes été respectés dans le Tarn. Au moins 27 collègues directrices et directeurs n'ont pas eu accès à leur quotité de décharge par manque de personnels remplaçants. C'est donc sur leur temps personnel que s'ajoutent, en plus de tout le reste, les tâches de direction d'école. Le SNUipp-FSU dénonce ce non respect de la législation dans le département du Tarn.

La 2^{de} phase du mouvement a été profondément bouleversée l'an dernier, sans qu'un réel travail de bilan et d'analyse ne soit fait. Pour cette année :

- 101 collègues sont sans affectation à l'issue de cette phase

informatique soit 45,7% des candidat-es et 23 postes, pour l'immense majorité dans le sud et l'est du département, restent vacants.

- Les 5 jours et 1/2 laissés aux collègues pour remplir leurs vœux sur le serveur nous semblent insuffisants. D'autant plus si celui-ci est défectueux. Un nombre important de collègues nous ont saisi pour signaler une erreur ou un oubli, lié à la précipitation.
- L'équité de traitement, la transparence et le respect du barème mis en avant dans la modification de la 2^{de} phase du mouvement ne sont pas toujours perçus par les collègues. Ce qui pose le plus problème c'est le manque d'information par rapport à de nombreux postes qui ne sont pas parus (postes TRS et postes ZIL/BD ayant accepté de prendre un complément de temps partiel).

Nous remercions les services de nous avoir communiqué la liste des postes TRS et TR, même tardivement. Cependant, nous demandons, comme nous l'avions fait l'an dernier mais sans résultat, qu'une liste de ces supports non proposés au 2nd mouvement soit publiée avec les documents du mouvement afin que chaque participant-es en soit informé-es. Nous re-demandons, en outre, que pour l'an prochain les délégué-es du personnels soient associé-es (par un groupe de travail par exemple) aux affectations de ces personnels.

A la suite de la CAPD du 23 juin 2016, il avait été convenu, à la demande de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, d'organiser un groupe de travail afin d'améliorer la phase manuelle du mouvement ainsi que de proposer des fiches afin que les collègues puissent spécifier leurs critères prioritaires, qu'en est-il un an plus tard ?

Concernant les passages à la hors classe, leur nombre reste insuffisant malgré l'augmentation des dernières années.

Nous rappelons par ailleurs nos revendications quant à l'avancement :

- Le déroulement de carrière doit être déconnecté de l'évaluation et des fonctions exercées. Nous revendiquons une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière
- Nous revendiquons que tous les instituteurs-trices qui en font la demande puissent être intégrés dans le corps des PE, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, faute de moyens.
- Nous revendiquons que le salaire des enseignant-es stagiaires à l'issue de leur recrutement ne puisse être inférieur à l'indice 432, correspondant au 3^e échelon actuel, les deux premiers n'étant plus utilisés depuis 2010 mais réintroduits par la nouvelle réforme de la formation.

Le SNUipp-FSU tient à rappeler sa ferme opposition à la création de la classe

exceptionnelle qui est une façon de créer des inégalités au sein de la profession.

Enfin, nous voudrions alerter sur les conséquences de la dégradation des conditions de travail (effectifs de plus en plus importants, surcharge de travail, inclusion sans moyens et RASED trop réduit, réforme permanente...) sur la santé des personnels.

De nombreux collègues, dont l'état de santé est dégradé, n'obtiennent pas de soutien suffisamment tôt. Il faut qu'une réelle prévention primaire se mette en place dans notre institution afin que nous n'arrivions pas à des situations de grande détresse qui entraînent des séquelles sur la santé des personnels plus importantes et plus longues à guérir.

Cet état de fait est dû entre autres à une médecine de prévention sinistrée dans notre institution. Obtenir un rendez-vous auprès de la médecine de prévention pour les personnels, même avec une RQTH, est un vrai parcours du combattant. Ainsi, certains collègues en absence d'aménagement de leur poste de travail essaient de tenir, ce qui dégrade leur santé, ils cumulent alors les congés de maladie ordinaire, voire passent en congés de longue maladie ou de longue durée.

De plus, les dispositifs permettant d'éviter une dégradation de la santé des personnels sont insuffisants notamment les allègements de service, les mi-temps thérapeutiques, les postes adaptés.

Les textes prévoient :

Extrait du guide juridique pour l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique :

« D'une façon générale, s'il apparaît, à l'occasion des visites médicales assurées par le médecin de prévention, que les conditions de travail ont des conséquences néfastes pour la santé d'un agent, le médecin de prévention a le pouvoir de " proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents". Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. Conformément à l'article 26 du décret 82-453, lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le CHSCT doit en être tenu informé.

Il convient de rappeler que l'aménagement du poste de travail peut porter sur un allègement des tâches à accomplir, l'octroi de temps de repos, l'aménagement matériel du poste de travail. L'aménagement peut impliquer que le temps de travail soit inférieur à celui effectué dans l'établissement. Si les attributions de l'agent le permettent, il serait possible qu'une partie des

heures soient effectuées à domicile avec l'avis du médecin de prévention (QE n° 49145 du 24 juillet 2000, JO AN du 30 octobre 2000).

Face à la demande d'aménagement de poste d'un agent, l'employeur est assujéti à une obligation de moyens. L'employeur ne peut pas se borner à affirmer qu'aucun poste adapté n'est vacant (CAA Nantes, 14 mars 2003, M. F, req n° 00NT01965 ; CAA Nancy N° 04NC007091er juin 2006 M.H). Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a étudié l'adaptation du poste occupé. Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a effectué les diligences nécessaires pour trouver un poste (TA Rennes, 27 août 2003, M. M, req n° 021768).

C'est pourquoi, les représentants du personnel de la FSU, inquiets quant à la dégradation de la santé des personnels, demandent que des moyens plus importants soient alloués pour que tous les personnels qui relèvent d'un poste adapté obtiennent satisfaction. De plus, un groupe de travail n'est pas suffisant pour gérer les attribution de postes adaptés, nous souhaitons qu'elles soient traitées en commission paritaire.