

Déclaration de la FSU 91 au CTSD du 2 février 2021

Lors des élections professionnelles de décembre 2018, les collègues de ce département avaient mandaté les organisations syndicales pour les représenter auprès de la Direction académique. Vos prédécesseurs, qui contrairement à vous, ne prenaient pas la peine de répondre par un écrit à nos demandes écrites, tenaient compte des demandes que nous faisons dans les instances et y accédaient le plus souvent simplement parce que ces dernières n'outrepassaient jamais le cadre réglementaire. Même si vos prédécesseurs n'ont assurément pas organisé autant d'audiences que vous durant les premiers mois à leur arrivée dans notre département : on ne peut pas leur reprocher un manque de dialogue social.

Nous vous avons demandé dès le mois de septembre, la liste des collègues du premier degré affectés dans le département : il nous a fallu attendre plus de 2 mois pour obtenir une liste. Liste pour le moins incomplète : pas de date de naissance des collègues (impossibilité de distinguer les homonymes), pour l'affectation pas d'indication du type de poste occupé, ni s'il l'est à TP ou à TD. De plus, nos demandes du fichier des départs en retraite au 1er septembre ainsi que celui des PES 2020 n'ont toujours pas été entendues. Ce sont des documents qui nous étaient fournis habituellement chaque année après le CDEN de rentrée. Cette année tout semble fait pour couper les organisations syndicales de leurs mandats : les collègues du département qui les ont élu.es ou choisis.

Concernant la direction d'école, la mise en place du groupe de travail sur la direction se fait dans la plus grande opacité. Qui sont les collègues qui y participent ? Sur quels critères ont-ils été désignés ? A l'initiative de qui ? Qui peut garantir que leur parole est libre ? Qui représentent-ils ?

Pour les RASED, il vous a été demandé une audience émanant du Collectif RASED (9 organisations) pour évoquer avec vous la situation sur le département alors que les réseaux sont menacés. Vous n'avez pas pris la peine de répondre et surtout de recevoir ce Collectif : l'IENA est chargé de répondre mais propose de recevoir uniquement 3 personnes. Comment prendre en compte les arguments des organisations exclues, de fait ? C'est un curieux sens du dialogue. Alors qu'au niveau national, le collectif RASED est reçu avec un représentant de chacune des organisations le composant.

Sur les CPC, un groupe de travail a été mis en place, dont les organisations syndicales ont été exclues, une des représentantes du personnel s'est même fait exclure de la première réunion par l'IENA prenant à témoin les IEN présent.es -alors que cette représentante des personnels était là à la demande des CPC- prétextant que toutes les organisations syndicales n'étaient pas représentées. Nous sommes tout à fait d'accord sur ce point : elles doivent être présentes. Encore une fois c'est un curieux sens du dialogue social.

En somme, Monsieur le Directeur Académique, nous avons bien compris que votre conception du dialogue social est à sens unique. Vous nous recevez quand les audiences sont à votre initiative pour nous écouter (mais vous n'entendez pas). A contrario, lorsque ce sont les organisations syndicales ou des collectifs qui en sont à l'initiative, vous vous arrangez pour décliner, déléguer ou diviser. La volonté d'un véritable dialogue social au sein de notre département semble écartée. Le dialogue social se construit, il ne se décrète pas !

En matière de santé et de sécurité au travail, la Direction académique est loin de respecter toutes ses obligations légales et ne prend absolument pas la mesure de la dégradation des conditions de travail malgré les nombreuses alertes de la FSU sur l'état de personnels qui tiennent l'école à bout de bras

(directeurs, enseignants confrontés aux enfants éruptifs, AESH, enseignants référents, psychologues...) et le manquement en termes d'actions de prévention des risques professionnels, dont les moyens de formation notamment.

A presque un an du début de la crise sanitaire, force est de constater que le ministère n'en a toujours pas tiré de leçons. Les personnels et les élèves subissent toujours sa foi abusive dans la méthode Coué, sa communication de façade avec de grandes déclarations non suivies d'effets et son improvisation permanente.

La dernière illustration en date en est la fourniture de bouts de tissus faisant office de masques deux semaines après la rentrée. Ces derniers sont maintenant fortement déconseillés. **(Toutes les écoles ont-elle été équipées de masques conformes?)**

Un troisième confinement est dans tous les esprits et pourtant le protocole demeure toujours aussi léger en termes de non-brassage et de désinfection. Les élèves ne devront pas se mélanger à la cantine mais s'installeront sur des chaises et des tables qui n'auront pas été désinfectées après chaque service. Ces mêmes élèves seront répartis dans les classes en cas de non-remplacement en contradiction avec le protocole sanitaire et avec le risque de propagation du virus à l'heure où les restaurants, théâtres et cinémas restent fermés .

Un troisième confinement est dans tous les esprits et pourtant qu'y a-t-il de prévu pour réduire la fracture numérique, en termes d'équipement et d'accès internet, afin d'assurer, s'il le fallait, la continuité pédagogique ?

Le variant anglais du Covid, plus virulent, n'épargne plus les enfants puisque la catégorie des moins de 9 ans est celle qui progresse le plus en termes de cas constatés. A dix jours des vacances d'hiver, le ministère est incapable d'annoncer les possibles mesures qui doivent être prises : allongement des vacances ? fermeture des écoles, des collèges, des lycées ensuite ? généralisation des demi-groupes pour éviter le décrochage scolaire? Les enseignants seront-ils/elles prévenus la veille des congés et obligés de s'organiser à nouveau en catastrophe ?

De manière générale, les conditions de travail restent toujours très dégradées.

Le chantier de l'allègement des tâches de direction reste au point mort. Rien ne s'améliore vraiment. Le fil d'information hebdomadaire qui remplace les envois multiples de mails ne simplifie pas le travail : il oblige les directeurs/directrices à se logger sur Arena avec leurs identifiants et mot de passe puis à télécharger les circulaires en format PDF avant de les adresser à leurs collègues. Quel gain de temps ! Pourquoi ne pas envoyer des liens qui renvoient directement aux documents ? Cette remarque vaut d'ailleurs pour l'ensemble des personnels puisque les derniers liens édités sur le site de la DSDEN obligent les collègues à passer par le portail académique, pas toujours disponible, avec leur NUMEN. Quelle facilité d'accès à l'information ici encore !

De même, certaines circonscriptions ont envoyé les nouvelles attestations de déplacement professionnel vierges, laissant aux directeurs/trices le soin d'y apposer leur nom et le tampon de l'école au titre de l'employeur, ce qui constitue un véritable faux administratif. Cela ne relève ni de leur fonction et ni de leur responsabilité. D'autres refusent d'en fournir entraînant un risque important de verbalisation augmenté par les annonces de fermeture du gouvernement, en effet, comment certains enseignants peuvent-ils être rentrés chez eux avant 18h avec le temps de correction de préparation de recevoir les parents sans compter le temps de déplacement parfois important...

S'agissant de la formation ou plutôt du formatage continu, la mise en place des constellations et les visites de CPC ne doivent pas donner lieu à un surcroît de travail durant cette période déjà suffisamment compliquée et stressante. Particulièrement, les observations en classe ne doivent pas être vécues comme de véritables inspections avec demande d'envoi de fiches de préparation en amont. De plus, la persistance de séances en présentiel (formation yoga à la Bourse du Travail avec 60 personnes ce mercredi 3 février pour le cas extrême) dans le contexte actuel nous paraît aberrante,

pour ne pas dire plus... Dans le cas de contamination les agents seront en droit, de demander l'imputabilité aux services et si des cas graves en résultaient la faute inexcusable de l'employeur pourra être reconnue. Nous rappelons que **l'article L4121-1 du code du travail précise que l'employeur « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »**)

La période est éprouvante et pendant ce temps-là, notre ministre continue d'agir comme si de rien n'était. Il est vrai qu'il ne peut pas tout faire : saper l'École républicaine, s'attaquer à la Maternelle, démanteler l'Éducation prioritaire, appauvrir la formation initiale, flatter la partie la plus réactionnaire de l'opinion et soutenir ses personnels. Tout est question de priorité.

Pour en revenir à l'ordre du jour de ce CTSD, vous vous félicitez sans doute, Monsieur le Directeur Académique, de l'amélioration du E/C et du P/E. Certes, ces indicateurs sont à la hausse. Mais il n'en demeure pas moins que notre département se situe dans les 4 derniers de France en termes de E/C et les 6 derniers pour le P/E si l'on en croit le Bilan de rentrée 2020-2021 que vient de publier la DGESCO.

Nous actons qu'un très léger effort est fait en direction de certaines écoles accueillant une ULIS par l'augmentation de la décharge de direction de 0,17 à 0.25 ETP. Toutefois, si nous avons compris la logique d'ensemble pour les écoles de 9 et 13 classes, nous ne comprenons pas la situation des écoles de 12 classes en secteur ordinaire puisque certaines d'entre elles bénéficient d'un accroissement d'un quart de décharge et d'autres non en dépit d'effectifs et de E/C comparables. La FSU 91 demande un égal traitement de ces écoles. Vu la charge de travail des directeurs/directrices, nous demandons que la mesure soit étendue à toutes les écoles avec ULIS.