

Madame la Directrice des Services Départementaux de l'Education Nationale,

Nous vous prions tout d'abord d'accepter les vœux des représentants élus des personnels pour la CAPD, puisque, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction Publique et de l'amélioration du dialogue social, nous nous retrouvons en effet réunis, pour la première fois depuis trois mois, pour siéger dans cette instance paritaire.

Quel constat pouvons-nous d'ores et déjà tirer localement de cette « Révolution » régressive ? Elle réduit largement le dialogue social à la portion congrue et conteste toute place à la représentation des personnels.

De plus en plus souvent, nous n'obtenons ni contacts ni réponses aux questions ou aux situations que nous vous soumettons. Plus aucune information ne nous parvient, plus aucun document ne nous est transmis, même dans le cadre d'une communication et d'échanges entre partenaires sociaux que nous ne sommes plus.

Certes la loi dite de « transformation » a été votée et prévoit le dessaisissement des instances des examens des procédures de mobilité, permutations ou mouvement intra départemental dès cette année, promotions en janvier 2021.

Cette légalité n'est pas contestable administrativement, mais elle est inacceptable syndicalement pour la défense des intérêts collectifs et individuels de nos collègues. Dans le respect de la législation, une information et une communication transparentes tant sur les permutations que sur les règles du mouvement et leur mise en œuvre devraient pouvoir être réalisées dans l'Essonne. D'autres directions académiques l'ont mis en place, sans déroger à la loi, à ce qu'il nous paraît...

Le processus d'atomisation des corps et des personnels de la Fonction Publique est à l'œuvre, chaque collègue va se trouver, individu isolé face à son employeur, plus facile à gérer, plus facile à manager, dans une logique dans laquelle le collectif n'est plus qu'une gêne et doit être mis à bas.

Les lignes directrices de gestion dont nous avons eu écho inspirent de grandes inquiétudes et annoncent la remise en cause de nombreuses dispositions élaborée au fil des années au bénéfice (et parfois au détriment) de tous nos collègues dans le cadre de l'échange paritaire.

L'unification des règles de mobilité, leur application aux corps de premier et second degré, dans une logique souvent absurde par leur systématisme, augurent très mal du devenir de la prise en compte des salariés et de leurs conditions d'exercice.

A tout le moins, le SNUipp 91 exige d'avoir communication officiellement des règles auxquelles nous serons tous soumis en avril 2020, conformément aux engagements d'amélioration du dialogue social annoncés par notre secrétaire d'état auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, M. Dussopt.

Concernant la liste d'aptitude aux fonctions de direction, devons- nous considérer comme la manifestation des « nouvelles pratiques du dialogue social » et du nouveau management la réécriture de la circulaire départementale ?

Nous avons attiré votre attention l'an dernier sur les modalités d'inscription sur la liste d'aptitude de certain-es directrices et directeurs en intérim, notamment sur la systématisation de l'entretien par la commission dans certaines circonscriptions, non prévu par le document...

Est-ce pour contourner cet écueil que la rédaction de la circulaire 2020-2021 systématise maintenant le passage en commission pour les faisant fonction en première année ?

Pour rappel, la circulaire énonce :

« Les personnels faisant fonction de directeur **pourront** être inscrits de plein droit sur la liste d'aptitude (...) sous réserve de l'avis favorable de l'Inspecteur de l'éducation nationale. »

Elle précise toutefois que les candidatures « déposées par les directeurs d'écoles faisant fonction pour la première année seront systématiquement reçus par la commission d'entretien. »

Or, l'article 7 du décret 89-122 relatif aux directeurs d'école précise pour sa part que :

« Les instituteurs et les professeurs des écoles nommés par intérim dans les fonctions de directeurs d'école pour la durée d'une année scolaire sont inscrits, sur leur demande, sur la liste d'aptitude, (...) sous réserve d'un avis favorable de l'Inspecteur de l'éducation nationale ».

Il s'agit donc bien d'une inscription de plein droit, sauf avis contraire de l'inspectrice/ inspecteur de la circonscription. La circulaire départementale présume-t-elle de l'incompétence des nouveaux faisant fonction pour leur imposer la commission ?

Et en cas d'avis défavorable de celle-ci, nos collègues, qui ont été parfois sollicités par leur hiérarchie, seront-ils maintenus en poste pour la fin de l'année scolaire malgré leurs insuffisances ?

Nous demandons que soit rétablie la lettre du décret dans notre département et que les collègues pour lesquels l'avis de leur IEN n'est pas défavorable, soient inscrit-e-s de plein droit.

A ces exemples de dégradation de la communication et de raidissement du dialogue social, nous tenons à en ajouter deux autres.

Tout d'abord, quel est le but poursuivi par la DSDEN en publiant une nouvelle circulaire relative aux absences ? Alors qu'une certaine bienveillance a été observée ces dernières années, notamment en ce qui concerne les rendez-vous médicaux, qui sont de plus en plus difficiles d'obtenir en dehors des jours de classe, quel message entendez-vous envoyer à la profession ? Toute absence qui ne serait pas de droit serait éventuellement accordée sans traitement au risque de faire perdre la validation d'un trimestre de pension ? Il s'agit là d'une véritable provocation en pleine contestation de la réforme des retraites alors que nous en serions les principales victimes.

Ensuite, pourquoi les fonctionnaires de l'Education Nationale sont-ils/elles les seul.es à être diffammé.es sans qu'aucune réaction officielle ne vienne contrebalancer les dires et les écrits injurieux dont ils/elles sont les cibles ? La DSDEN a été avertie de la publication d'un article de journal mettant en cause une directrice et son équipe enseignante avant sa parution. Que s'est-il passé ensuite ? Rien ! L'article est sorti sans démenti ou défense des collègues. Sur internet, il reste donc des liens qui mènent à des articles accusant une école de maltraitance envers des élèves et le soutien exprimé en interne n'y changera rien... Un tel silence d'un autre ministère, le ministère de l'intérieur par exemple, ne serait même pas imaginable...

Destruction du paritarisme, communication conçue uniquement sur le mode injonctif en ce qui concerne le fonctionnement de l'école mais inexistante ou alors tellement confuse et floue (cf notes de services à propos du Covid19) dès lors qu'il s'agit des personnels, tout est fait pour isoler les enseignant.es face à l'administration, les parents, la hiérarchie. Les collègues restent sans recours, pas même celui d'un médecin de prévention pour les soutenir et les conseiller. Jusqu'où l'institution compte-t-elle encore dégrader nos conditions de travail ?

Enfin, dans le contexte des mesures contre le coronavirus, nous déplorons le manque de consignes claires qui ont été données dans l'Éducation Nationale, et notamment pour les personnels et élèves de la zone C, de retours de congés lundi 24/02. Des informations au compte-goutte et inégales selon les académies : retour immédiat au domicile et mise en quarantaine lors d'un retour d'une zone à risque, décision sur l'organisation des voyages scolaires. Dans les autres services, aucune information officielle n'a été donnée sur les mesures à prendre.

Il nous semble indispensable que les personnels soient correctement informés par l'Administration à tous ses niveaux, qu'ils ne soient pas mis dans des situations dangereuses pour leur santé, mais aussi que leurs droits soient respectés.

La FSU a interpellé le ministère de l'Education Nationale au sujet des réponses apportées aux représentants des personnels lors des CHSCTD extraordinaires qui se tiennent au sujet de l'épidémie de Covid-19.

En effet, les informations concernant la santé et la sécurité des personnels sont loin d'être satisfaisantes quand elles ne sont pas contradictoires.

La FSU est préoccupée par la situation des personnels présentant des problèmes de santé chroniques, souvent en lien avec une affection longue durée, ou encore les femmes enceintes.

Que ces personnels soient affectés en zone à risque ou pas, la circulation du virus est source de préoccupations, surtout quand on sait que les plus jeunes des élèves peuvent être porteurs asymptomatiques. Alors que la DGAFP a publié une note, en date du 4 mars 2020 réactualisée le 12 mars, précisant que « ***La responsabilité de l'employeur public est d'accompagner les éventuelles mesures d'isolement, d'éviction et***

*de maintien à domicile et de placer l'agent public dans une position régulière* », les réponses locales renvoient plutôt à une responsabilité individuelle des agent.es : les personnels doivent faire le point avec leur médecin traitant et recourir au congé de maladie ordinaire, avec journée de carence, si ce dernier l'estimait nécessaire.

Comment la DSDEN de l'Essonne pense-t-elle organiser le télétravail pour les personnels ?

Si celui-ci n'est pas possible quelles sont les modalités pour placer les agents en autorisation spéciale d'absence ?

Pour les agents contractuels, qui serait le médecin « assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile » (décret du 31 janvier 2020) ?

De plus, comment les personnels « fragiles et présentant des risques majeurs » sont recensés dans l'Essonne ? Est-ce le médecin des personnels qui prend en charge leur situation ?

Comment les règles élémentaires d'hygiène peuvent être respectées alors que dans de nombreux établissements scolaires et équipements sportifs, il n'y a pas (ou plus) de savon, de gel hydro-alcoolique et de serviettes jetables pour se laver les mains comme le préconise le ministère de la santé ?

Enfin, comment l'enseignement à distance pour les élèves va être organisé dans le département alors que les moyens matériels informatiques et numériques manquent partout ?

Face à toutes ces attaques, ces contradictions, cette rupture du dialogue social, il ne faudra pas s'étonner de la situation de défiance des personnels à l'égard de leur administration. Démissions, demandes de disponibilités, de détachements, de temps partiels, manque de candidats aux concours, souffrance professionnelle allant jusqu'à l'irréparable. MAIS OUI ! La coupe est pleine, les enseignants de ce pays n'en peuvent plus de ce mépris et Mr Blanquer doit l'entendre. Et NON, Monsieur le Ministre, avec votre enquête sur le métier d'enseignant du XXI<sup>e</sup> siècle, le compte n'y est pas !!!