



CAPD du 12 juin 2023

Déclaration de la FSU-SNUipp53

La FSU-SNUipp a ouvert une consultation en mars 2023 sur le temps de travail des enseignant.es : 96% des collègues déclarent un temps de travail supérieur à 48h/semaine et plus de 50 % déclarent dépasser largement le temps consacré aux rencontres avec les parents, aux concertations entre collègues, au temps de formation, au travail administratif, évaluations nationales et maintenant évaluations d'école ...

Cette enquête ne fait que confirmer des données officielles du Ministère : la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance chiffrait en effet à 43 heures/hebdomadaires le temps de travail enseignant en novembre dernier.

C'est pourtant en connaissance de ces données, telle une provocation, que le Ministre impose le pacte enseignant incluant des missions et des tâches supplémentaires contre rémunération. Ajoutant encore des tâches supplémentaires, notamment pour les directeurs.trices qui subissent déjà un lourd tribut.

C'est complètement à l'encontre de ce dont a besoin la profession.

La FSU-SNUipp revendique une réelle revalorisation avec une première étape de 300 € nets par mois pour toutes et tous sans contrepartie, demande soutenue par les 47.000 signataires de la pétition initiée en novembre dernier.

Pour que les tâches actuellement effectuées soient enfin rémunérées, c'est un triplement de l'ISAE qu'il faudrait. Plus globalement c'est tout le temps de travail des Professeurs d'école qu'il est urgent de comptabiliser et de valoriser.

C'est pourquoi il n'est pas acceptable pour nos collègues de ne pas pouvoir choisir leur temps de travail et se voir refuser leur temps partiel ou sa quotité.

Le temps partiel est souvent la seule alternative pour pouvoir concilier sa vie familiale et personnelle et continuer à travailler dans des conditions satisfaisantes. C'est une solution que choisissent beaucoup de collègues au détriment du salaire par conscience professionnelle car ils ou plus souvent elles veulent consacrer le temps nécessaire à la préparation de leur classe .

En ce qui concernent les recours d'allègement de service :

Oui l'allègement de service doit être étudié au cas par cas et doit répondre à chaque cas particulier comme cela est indiqué dans la circulaire n°2007-106 du 9-5-2007 . Cependant les collègues qui ont formulé des recours concernant leur allègement de service ont tous des points communs alors même que leur situation médicale ou leur handicap est unique.

Le point commun de voir leur quotité d'allègement de service réduite à une demi-journée alors même qu'ils avaient toutes et tous une journée d'allègement de service, réussissant ainsi à trouver un équilibre entre vie professionnelle et gestion de leur

pathologie.

Le point commun à toutes les situations étudiées aujourd'hui en recours est une grande fatigue générée soit par une maladie, soit par un handicap soit par les deux. Une grande fatigue qui rend une semaine entière de classe épuisante, qui rend impossible de remplir correctement les différentes missions qui incombent à chaque enseignant.e: préparer ses cours, encadrer les moments d'enseignements, corriger les cahiers, assister aux réunions (conseils des maîtres, rendez-vous de parents, animations pédagogiques), remplir les livrets, les dossiers pédagogiques, les gevasco, assurer les heures d'APC...Ne pas avoir les moyens de remplir à bien ses missions est générateur d'angoisse et de stress.

Le point commun à toutes ces situations est le souhait de pouvoir exercer leur profession du mieux qu'ils, qu'elles le peuvent et ce malgré leur maladie et /ou leur handicap.

N'est-ce pas cela l'esprit de la loi sur le handicap de 2005 : « L'égalité des droits et des chances » ?

Compenser le handicap par un allègement de service permet aux enseignant.es ayant une RQTH de remplir leurs missions, si ce n'est comme une personne valide, du moins de s'en approcher, d'y tendre.

En particulier, réduire l'allègement de service au seul mercredi matin se rapproche de la situation des collègues enseignant dans une école à 4 jours. Ce ne sont pas les 45 minutes supplémentaires de fin de journée qui suffiraient à alléger le temps de travail. On met ainsi 2 collègues, un en situation de handicap et un autre valide dans des situations quasiment similaires. Ne serait-ce pas une situation discriminatoire ?

Un département comme la Mayenne qui met en avant une école 100% inclusive pour les élèves devrait aussi pouvoir s'afficher 100% inclusive pour ses personnels en se donnant les moyens de répondre positivement à toutes les demandes d'aménagement de poste.

Les collègues ne peuvent accepter de faire les frais du manque d'attractivité du métier que la politique gouvernementale aggrave ni des suppressions de poste qui impactent leurs demandes de temps partiels ou de mise en disponibilité.

On les enferme dans un cercle infernal où aucune solution satisfaisante n'est possible les menant parfois à la démission.

La réforme des retraites va obliger les personnels à travailler jusqu'à 64 ans ou plus .

Quelles solutions y aura-t-il pour nos collègues épuisés.es, en situation de handicap, ou désirant une reconversion ?

Pour la FSU-SNUipp53 la seule possibilité de permettre à chacun et chacune de décider de l'organisation de son propre temps de travail, c'est le recrutement d'enseignant.es en nombre et cela passe par une revalorisation salariale, des conditions de travail largement améliorées, des effectifs réduits, une inclusion qualitative et non quantitative.