

Madame la Directrice Académique, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Les 101 alertes sociales lancées fin novembre par la FSU-SNUipp dans les départements ne semblent pas avoir attiré l'oreille de l'un ou de l'une des ministres de l'Éducation que nous avons eu ces derniers mois. Pourtant c'est un sujet grave : la souffrance au travail.

Paradoxalement, alors que la santé au travail des personnels est de la responsabilité du ministère de l'Éducation Nationale, ce sont ces mêmes ministres qui, depuis des années et malgré la souffrance exprimée, détériorent les conditions de travail : fermetures de classes, effectifs trop lourds, inclusion sans moyens, manque de remplaçant.es, amoindrissement de la formation continue, insuffisance des dispositifs ULIS, RASED, SEGPA, pratiques imposées... la liste est longue !

Pire encore, le 5 décembre nous recevons le « choc » final, pas celui que nous attendions, mais celui des « savoirs », décrié par la profession toute entière.

En effet, depuis le mois de février, une mobilisation sans relâche initiée par les syndicats de l'éducation fait entendre la colère des personnels et des parents contre le projet gouvernemental du « Choc des savoirs ». Les critiques dénoncent ce projet inacceptable, inégalitaire, passéiste, dangereux pour les élèves, qui va encore plus dégrader les conditions de travail, les salaires, remettre en cause la liberté pédagogique et l'expertise professionnelle de nos collègues.

Depuis l'annonce de cette mesure qui choque, la FSU-SNUipp, avec l'intersyndicale éducation ne cesse de demander l'abandon des mesures prévues. Elle refuse catégoriquement de mettre en place le tri des élèves à la rentrée prochaine, et ce, dès leur plus jeune âge. Elle refuse de restreindre l'accès à l'enseignement secondaire. Pour cela, elle exige un « choc des moyens », un investissement massif dans l'éducation nationale.

Concernant l'ordre du jour qui nous réunit aujourd'hui : l'étude des recours « temps partiels, disponibilités et allègements de service ». Nous vous parlions en introduction de la souffrance au travail de nos collègues, des personnels de l'éducation nationale.

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. C'est également de plus en plus souvent pour prendre du recul sur le métier, avant parfois de penser à une reconversion professionnelle ou plus simplement pour « souffler » lorsque les conditions de travail sont trop difficiles.

L'allègement de service, quant à lui, 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 reçu une réponse similaire, alors que leur situation médicale ou leur handicap est, par définition, unique.

Le seul 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.

Toutes et tous ont déjà connu par le passé un épuisement tel qu'un arrêt maladie a été indispensable. Ce n'est évidemment ni leur intérêt ni celui du service que d'avoir des enseignant.es en arrêt maladie dû à une situation d'extrême fatigue.

Le seul point commun à toutes ces situations est donc bien 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.

Or, suivant une logique budgétaire, la réponse de l'administration a été de transformer leur demande d'allègement de service en recommandation de temps partiel de droit. Ceci n'est pas recevable. Rappelons que, pour les personnes en situation de handicap, l'allègement de service est un des aménagements de poste possible, pas le temps partiel. Le temps partiel induirait non seulement une perte de salaire mais également une perte de droits pour la retraite. Un enseignant bénéficiant d'une RQTH serait-il donc obligé de gagner moins ?

Pour les personnes en situation de handicap, le fait de ne pas pouvoir travailler à temps plein n'est pas un choix, c'est une conséquence de leur handicap. En ce sens, les collègues concerné·es, à qui la réponse de l'administration a été une proposition de temps partiel en lieu et place d'un aménagement de poste sous forme d'allègement de service, se sont senti·es « humilié·es », non reconnu·es dans leur situation de travailleurs.euses handicapé·es, rabaisé·es.

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 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 ou aucune solution satisfaisante n'est possible les menant parfois à la démission.

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

Quelles solutions y aura-t-il pour nos collègues épuisé·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.

Madame la Directrice Académique, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD, nous vous remercions pour votre écoute attentive.