



Déclaration préalable du SNUipp-FSU – CAPD du 9 juin 2015

Cette CAPD va traiter du mouvement des personnels, opération qui reste un moment très attendu de nos collègues chaque année, avec parfois force craintes et inquiétudes. Cette année, nous avons eu les documents suffisamment à l'avance pour nous permettre de mener en amont un travail de vérification et de contrôle en profondeur. Nous pouvons ainsi légitimement penser que ce travail, mené conjointement avec les services, permettra que cette CAPD se déroule dans de bonnes conditions, et dans un temps raisonnable. Il semblerait que ce mouvement 2015, avec un nombre de participants en augmentation, soit plus satisfaisant que les années précédentes. Tant mieux.

Pourtant, au SNUipp-FSU, nous continuons de revendiquer le retour à une deuxième saisie de vœux, la suppression du vœu géographique obligatoire, la possibilité de laisser son poste en le déclarant vacant pour le mouvement, la limitation stricte des postes à profil, et un total rééquilibrage du barème pour redonner la prépondérance à l'AGS, comme le demande la profession. C'est d'ailleurs le sens de notre pétition nationale, visant à ouvrir les discussions avec le ministère sur cette question, en vue d'une totale réécriture de la circulaire mobilité, hélas inchangée depuis 2008.

Quelques mots sur la hors-classe. Malgré l'augmentation du ratio d'accès depuis 2 ans, cela reste largement insuffisant. Jusqu'à présent déjà, le barème d'accès à la hors classe favorisait plutôt les directeurs et directrices d'école, les conseillers pédagogiques et les personnels de RASED pour des raisons de notation, les hommes, (en raison de la nature des postes occupés et d'interruptions de carrière moins fréquentes) et les personnels exerçant en éducation prioritaire. Avec le nouveau barème, cette situation va se renforcer. À ce titre, le SNUipp-FSU rappelle l'urgence et la nécessité que la hors classe soit accessible à tous et que tous les PE puissent terminer leur carrière à l'indice terminal 783 au sein d'un même grade. Aujourd'hui, six enseignants des écoles sur dix partent encore à la retraite sans avoir accédé à la hors classe. Alors, l'avancement au rythme le plus rapide pour tous, c'est pour quand ?

Nous aurons par la suite plusieurs questions, plus ou moins directement liées au mouvement, mais nous les poserons en-dehors de cette déclaration liminaire.

Mais aujourd'hui, nous souhaitons aborder une problématique particulière.

Monsieur l'Inspecteur d'Académie, cela fera bientôt cinq années que vous êtes à la tête du département. Hormis la carte scolaire, nous avons plutôt l'impression que les autres dossiers vous apparaissent comme secondaires. Nous sommes d'ailleurs plutôt habitués à vos absences en commission, ou vos départs inopinés, que l'inverse.

Qu'il s'agisse de la gestion des ressources humaines ou du dialogue social, ces sujets vous intéressent-ils ?

Nous sommes conscients que vos prérogatives dépassent la gestion du personnel 1er degré. Néanmoins, nous regrettons cet état de fait, qui a des répercussions importantes sur la gestion du département, que nous allons vous exposer.

Nous souhaitons revenir sur deux conséquences du manque voire de l'absence de pilotage.

Premièrement, les services se retrouvent trop souvent en position de décideur, quand leur rôle devrait être avant tout « technique ». Nous avons bien remarqué les affiches dans les bureaux de la division des personnels, « les textes sont clairs et les mêmes pour tout le monde » (MEN, 21 mai 2015 ?), on pourrait ajouter, « et ne sont pas interprétables au gré de chacun », et notamment pas des services.

Ainsi, quand des enseignants téléphonent à la division des personnels pour obtenir une information, ils s'attendent à ce qu'on la leur donne, et si possible correctement. Ne pas obtenir de réponse ou en avoir une erronée arrive régulièrement, et n'est jamais reconnu. Nous pouvons comprendre des erreurs, du fait de la surcharge de travail des services, mais ne pouvons les accepter. Nous savons que les personnels administratifs sont les plus en souffrance au travail, du fait des suppressions de postes antérieures, entraînant des réorganisations des services, pour une somme de travail qui ne diminue évidemment pas. Le CHSCT a d'ailleurs déjà discuté de cette problématique, et nous les invitons à le saisir.

Mais reprenons :

Ainsi, quand certaines secrétaires de la DSDEN se permettent des remarques voire des jugements de valeur sur les enseignants, expriment leur opinion sur l'intérêt du temps partiel sur tel poste, se moquent de la capacité des enseignants à lire une circulaire etc, elles outrepassent largement leurs prérogatives.

Les questions qui se posent sont :

- ⤴ comment se fait-il que les services se retrouvent dans la position de décider tout seuls ?
- ⤴ comment se fait-il que les services se retrouvent dans la position d'imaginer des réponses ?

La réponse est : parce qu'ils se retrouvent contraints de le faire, du fait de manquements au sommet de la DSDEN. Ainsi, quand un enseignant s'adresse à son supérieur hiérarchique, à savoir vous, Monsieur l'Inspecteur d'Académie, il attend une réponse de sa hiérarchie. Pas des personnels administratifs. Car décider, c'est votre rôle, Monsieur l'Inspecteur d'Académie. Et c'est là que le bât blesse.

Le deuxième problème, non des moindres, est que « vos » IEN ont toute latitude, un peu trop sans doute, pour « régenter » leurs circonscriptions. Et certains ne se privent pas de ce pouvoir...

Certes, la défiance entre enseignants et hiérarchie ne date pas d'aujourd'hui, ni même d'il y a 5 ans : cela fait un moment que l'on a vu arriver dans les administrations le NMP, « Nouveau Management Public », reprenant les techniques de management du privé, accompagné du précepte des réformateurs comme quoi tout est question d'organisation et non de moyens. On a vu le résultat, en termes de dégradation de nos conditions de travail...

Certes, les IEN ont une grande part d'autonomie dans la gestion de leurs circonscriptions, cela fait partie de leurs missions. Il n'en reste pas moins que, du fait de l'absence d'arbitre au sommet, ils peinent à voir les limites...

... dans la plupart des cas, les enseignants ne peuvent presque plus compter sur un quelconque soutien de leur hiérarchie, et c'est bien dommage. Depuis quelques temps, on note une recrudescence de collègues nous alertant sur certains positionnements des IEN en faveur de parents ou de maire. Un simple courrier de parent d'élève suffit à être convoqué, et un maire ayant une dent contre un enseignant peut réussir à obtenir gain de cause, ce dernier se trouvant contraint sous la pression à quitter son poste en cours d'année. Si l'institution Education Nationale prend le parti systématique des familles et des élus contre ses

enseignants, il ne faudra pas ensuite venir nous demander, la main sur le cœur ou tout comme, « pourquoi, mais pourquoi les enseignants ne nous font-ils pas confiance ? », à l'instar de certains inspecteurs.

Nos collègues, et non les vôtres, quoi que vous vouliez laisser croire, ne vous font pas confiance parce que :

- les inspecteurs de l'éducation nationale ne semblent pas concernés par le fait que « les textes sont clairs et les mêmes pour tout le monde ». Comment peuvent-ils se tromper en laissant croire à des maires, par exemple, qu'ils ont un droit de relecture et correction d'un compte-rendu de conseil d'école, ou encore qu'ils peuvent écrire dans leur règlement intérieur du périscolaire que des enfants non inscrits en garderie à la fin de la journée de classe restent « sous l'autorité de l'école »... ? Le code de l'éducation, pour ne citer que lui, est pourtant limpide et non interprétable.
- Il est plus facile, face au manque criant de remplaçants, de culpabiliser les enseignants absents au prétexte que « l'intérêt des élèves prime avant toute autre mission », de les empêcher de partir en stage, plutôt que d'admettre qu'il s'agit là d'une carence de l'institution même... Certains inspecteurs ne se privent plus, à ce titre, de chercher à empêcher les élus et représentants des personnels de répondre aux convocations de l'administration. Or, il ne s'agit pas là d'une mission secondaire.
- Nous nous permettrons ici de dénoncer clairement une attitude proche de la discrimination syndicale à l'encontre d'une représentante des personnels SNUipp-FSU, dans la circonscription d'Albertville. C'est d'autant plus choquant venant d'un IEN qui se permet d'utiliser le compte twitter de la circonscription pour sa propre propagande syndicale ! Là encore, vous laissez faire, Monsieur l'Inspecteur d'Académie. Sans parler des photos d'enseignants publiées sur ce réseau social. Les intéressés ont-ils donné leur accord ? Et concernant les photos d'élèves, non anonymées, les familles ont-elles donné leur autorisation ? Cela est inadmissible. Si M. Rousseau veut militer pour son organisation syndicale, qu'il le fasse à titre personnel ; et s'il souhaite prendre des photos lors de ses déplacements dans les écoles, qu'il s'assure d'avoir l'autorisation pour leur publication. On ne plaisante pas avec le droit à l'image.

Si le bien-être des enseignants préoccupe tellement nos chefs, alors nous nous étonnons de constater que l'administration fait aujourd'hui le jeu des pressions parentales ou encore de celles des maires. De nombreux collègues sont convoqués ces derniers temps pour des faits mineurs ! La pression pour ne pas dire la répression qui fait suite à ces convocations est effroyable... Évidemment, c'est beaucoup plus facile pour l'administration d'appuyer sur la tête d'un collègue, hiérarchiquement en dessous d'elle que d'affronter une collectivité, des usagers, voire sa hiérarchie à elle. C'est la loi de la chaîne alimentaire ! Plus facile d'avaler le petit, (même si il n'a rien fait) plutôt que d'affronter le gros !!

Alors bien sûr, loin de nous d'avoir une position manichéenne, bien sûr, nous savons que certains inspecteurs s'efforcent de « faire tourner » leur circonscription et qu'ils mettent tout en œuvre pour aider et accompagner nos collègues. Cependant, depuis quelques temps, force est de constater que de nombreux collègues nous rapportent des situations à la limite de l'autoritarisme, de la discrimination, voire d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail... nous vous laisserons le soin de trouver de quelle forme de violence insidieuse au sein du travail cela est la définition.

Or, **Monsieur l'Inspecteur d'Académie, vous êtes garant de la sécurité et de la santé des personnels !**