

Déclaration du SNUipp-FSU à la CAPD du 2 juillet

Nous allons étudier aujourd'hui les recours temps partiels. Nous tenons à rappeler que ces refus impactent en particuliers les femmes dans l'exercice de leur métier mais aussi dans leurs conditions de vie. La prise de conscience de la problématique de l'égalité femme/homme est une bonne chose. Ce serait bien qu'elle ne reste pas au niveau des mots, mais se concrétise par de vraies mesures.

Nous sommes aussi sollicités pour la première fois pour des retraits de liste d'aptitude de direction. En cette année où les directrices et directeurs ont encore été particulièrement sollicités, il nous semble que ce n'est pas un bon signal envoyé à la profession.

Cette deuxième année d'école sous Covid a été éprouvante et épuisante à plus d'un titre. Le ministère de son côté, loin de tirer les leçons du premier confinement, a persisté dans son fonctionnement, traçant seul sa route. Impréparation, absence de concertation, négation de la réalité de l'épidémie dans le milieu scolaire, annonces à grand renfort médiatique... auront rythmé le quotidien d'une école qui n'est pas encore sortie de cette crise et dont les personnels et les élèves en subissent des conséquences importantes en termes d'apprentissages et de conditions de travail.

Pourtant, malgré le manque d'accompagnement et de soutien de l'institution, face à des situations inédites, les personnels ont su s'adapter et ont tenu l'école. Cette année aura, une fois de plus, démontré le professionnalisme des enseignant-es et des AESH, leur souci constant d'assurer la sécurité et la sérénité dans les écoles pour les élèves et les familles et qui ont porté à bout de bras le service public d'éducation.

Cette crise aurait dû être l'occasion d'une remise en question profonde de la politique éducative menée comme des réformes engagées, mais le ministre persiste.

Les engagements du Grenelle de l'éducation encore en discussion sont sans surprise. Contrairement aux annonces du ministre il y a quelques mois, les mesures de revalorisation seront loin d'être historiques et sans aucun engagement pluri-annuel. Seule une partie de la profession est concernée tandis que pour la majorité la revalorisation sera anecdotique. « Ressources humaines de proximité, accompagnement des personnels, personnalisation des

parcours, esprit d'équipe... » sont les mots clés de l'agenda social à venir avec la vision managériale de la rue de Grenelle. Ces multiples réformes, sans lien apparent les unes avec les autres, visent à modifier en profondeur le système éducatif et par là même le mettent en danger.

L'instauration d'une part variable de la prime REP+ en est un bon exemple. Au contraire de développer et renforcer les collectifs de travail, il crée une mise en concurrence des écoles et du collège au sein d'un même réseau d'éducation prioritaire renforcé et au sein d'une même académie. La répartition imposée des montants de la prime ne ferait que créer des injustices et des incompréhensions, des concurrences entre écoles, entre écoles et collèges, qui jusque-là travaillaient ensemble, d'autant qu'aucun mécanisme garantissant la transparence et l'équité de traitement n'est prévu.

Le SNUipp-FSU continue de porter de fortes ambitions pour l'école, les personnels et les élèves. Il demande un plan d'urgence pour l'école. Un plan d'urgence permettant une baisse généralisée et rapide des effectifs dans toutes les classes comme un abondement plus que nécessaire des postes de remplaçant-es et de Rased. Un plan d'urgence permettant une véritable revalorisation des salaires des enseignant-es et des AESH améliorant ainsi l'attractivité de ces métiers.