



Monsieur l'Inspecteur d'Académie, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

En cette rentrée scolaire, des écoles appliquent les préconisations ministérielles : pas plus de 24 élèves en classes de CP et de CE1 sans moyens supplémentaires. Cela entraîne une augmentation des effectifs dans les autres classes et donc des conséquences sur les conditions d'apprentissage des élèves et des conditions de travail des enseignants.

En parallèle, la politique des dédoublements de classes en Education Prioritaire sans que nous en soit donné une fois de plus les moyens engendre pour notre département un déficit de personnel qui va lourdement peser sur le remplacement.

Enfin quel coup médiatique ! Les enseignants vont être augmentés de 300 euros sans préciser que c'était du salaire brut annuel ! De quoi renforcer encore l'image des enseignants nantis. Si l'on calcule bien cela fera au mieux une augmentation de moins de 20 € par mois et pour certains, avec l'augmentation des cotisations sociales une baisse d'une dizaine d'euros. On est loin de la revalorisation salariale tant attendue.

Aujourd'hui, nous tenons cette CAPD pour pouvoir officialiser les affectations décidées après le mouvement et la phase de réaffectations de juin. L'ampleur des difficultés rencontrées tant par nos collègues que par les services départementaux amène à dresser un constat plus que sévère sur la mise en place du nouvel outil informatique et la volonté du ministère d'uniformiser les mouvements départementaux.

Une fois de plus, nous avons pu constater dans « l'école de la confiance » le manque de confiance dans les acteurs locaux. Le management vertical fait rage ! Si les mouvements départementaux avaient des règles construites localement en concertation avec les représentants des personnels c'était justement pour tenir compte des particularités liées aux territoires et leur sociologie. Cette année, les services ont essayé de gérer le mouvement départemental avec les mêmes règles ou presque que les départements de Paris, la Seine St Denis, le Morbihan ou la Guyane. Qui plus est, le fonctionnement adopté s'inspire de celui du mouvement intra du second degré, essayant ainsi d'ignorer la spécificité du champ auquel il s'applique.

Nous avons donc vu pendant les vacances et encore sur cette période de rentrée toute la difficulté d'installer nos collègues sur des postes qui leur permettent aussi une vie familiale. Nous sommes fonctionnaires Nous avons donc des devoirs et obligations, mais nous devons aussi être protégé-es par notre employeur des troubles psycho-sociaux... Les nouvelles formes de management mises en place par le ministère nous éloignent de cet objectif.

Certains collègues ont fait des vœux au mois d'avril sur des postes de TRS sur lesquels ils ont été nommés et ils ont appris au fil du temps que ces postes n'ont finalement pas été complétés comme cela était spécifié dans la circulaire mais tout simplement modifiés...

De plus, cette année encore, les demandes de temps partiel sur autorisation ont été presque toutes refusées, laissant des collègues avec des situations personnelles compliquées (perdre un quart de son salaire n'est pas un caprice mais une décision importante).

Quant à la formation continue, elle est de plus en plus vécue comme subie par nos collègues tant elle est déconnectée des attentes des professionnels que nous sommes. Elle ne permet plus la prise en compte des parcours, des projets ou des besoins individuels de chacune et chacun. De plus en plus il ne s'agit que d'un formatage voulu par le ministère qui ne semble plus considérer nos collègues que comme de simples exécutants de « bonnes pratiques » valables en tous lieux ou en

tout temps ! Notre métier est pourtant bien plus complexe. Nous sommes des humains travaillant avec des humains !

En cette rentrée, un autre point nous semble particulièrement problématique : la mise en place des PIAL. Les personnels AESH que nous rencontrons ne savent pas qui gère leurs emplois du temps et souvent leurs changements de lieux de travail qui interviennent sans explication. Ces personnels, souvent dans la précarité, qui font pourtant un métier indispensable dans le contexte de l'école inclusive doivent recevoir toute l'attention des services et ne pas être mis en difficulté par des déplacements trop longs ou trop fréquents. Pour la direction d'école aussi cette mise en place est problématique, outre la charge de travail encore alourdie, il semble très difficile, pour nos collègues, de parvenir à identifier des interlocuteurs.

Cette rentrée encore commence dans la souffrance pour de plus en plus de collègues. Le SNUipp-FSU continuera d'accompagner les collègues au quotidien et de travailler pour une amélioration de nos conditions d'enseignement, ainsi que pour l'émancipation de tous les élèves.

Les délégués des personnels SNUIPP-FSU 24