

Madame la Directrice académique,

Cette CAPD, certainement la dernière à être réunie pour l'étude des avancements des enseignant-es du département, a lieu dans un contexte sanitaire qui reste préoccupant. Depuis plus d'un an, les personnels de l'Éducation nationale continuent de remplir leurs missions dans des conditions de travail dégradées voire risquées. Et la suractivité médiatique d'un ministre s'enfonçant dans le mensonge et le déni de la réalité de l'impact de la pandémie sur l'école publique et ses personnels n'y change rien.

Personnels non remplacés, effectifs trop importants et refus de créer les postes nécessaires et pérennes dans le contexte sanitaire, budget épuisé pour le recrutement d'AESH et non reconnaissance de leur fonction, attractivité pour le métier d'enseignant en berne, conditions de travail dégradées, liberté pédagogique attaquée, fausse revalorisation salariale ne concernant qu'une minorité d'enseignant.e.s, épuisement des directrices, directeurs et des enseignants, précarisation des personnels érigée en système, dialogue social avec le ministère inexistant... voilà le quotidien des personnels qui sont sous votre responsabilité.

Les moyens d'enseignement n'ont pas été abondés à la hauteur des besoins et pour faire face à la multiplication des absences des enseignant-es. En cas de non-remplacement, la non-répartition doit être la règle, laissant les directeurs et directrices seul.e.s face aux parents en colère. Le protocole sanitaire indique pourtant que le non brassage de groupes d'élèves doit être la règle pour éviter les contaminations et c'est une bonne chose, mais sans moyens de remplacements cela n'engendre que colère et frustration. Là encore, autant que faire se peut, les collègues tentent de pallier les manquements de l'institution en prenant deux classes à la fois, en sacrifiant leurs décharges de direction pourtant si importantes (et donc se retrouvent avec le travail à faire sur leur temps personnel). Tout le monde s'épuise et pendant ce temps, le ministère pavane en minimisant les classes fermées.

Notre Ministre et notre recteur saluent régulièrement la capacité de résilience des enseignant-es qui finalement tiennent à bout de bras notre école malmenée. Pourtant, la résilience des personnels ne peut être le seul levier sur lequel notre institution peut s'appuyer pour traverser cette crise. Il est temps d'engager de vraies décisions et changer d cap !

Nous aurions pu par exemple espérer de l'anticipation pour l'organisation du fonctionnement des écoles. Par manque d'anticipation sur les besoins supplémentaires en personnel, des contractuel-les ont été recruté-e.s. Les contrats couraient jusqu'aux congés de printemps initialement prévus. Qu'en est-il aujourd'hui ? Par ailleurs, nous le rappelons, la contractualisation est un cache-misère qui ne peut nous satisfaire. Nous ne pouvons accepter la préconisation de la profession alors que rentrée prochaine verra la suppression de 14 postes de remplaçant.e.s! La dotation du Finistère est en baisse constante depuis des années. N'est-il pas là, le grand projet de Blanquer et de ses acolytes? Moins de poste et plus de précaires qu'on peut jeter à volonté?

Nous pourrions aussi espérer que cette résilience des personnels soit accompagnée d'une réelle bienveillance de notre institution. Il faut donc poser des actes qui dépassent l'énoncé ...Comment parler de bienveillance lorsque certaines autorisations d'absence sont systématiquement accordées sans traitement, même lorsque l'agent a effectué son service sur la moitié de la journée ? Comment parler de bienveillance lorsque des règles du mouvement intradépartemental sont modifiées sans apporter, et c'est même le contraire, de plus-value aux conditions de mobilité (nous pensons en particulier aux collègues victimes de mesure de carte scolaire)? Comment parler de bienveillance mise en œuvre dans la gestion des carrières des enseignants quand il est décrété que seul-es 30 % d'entre eux méritent une accélération de carrière, ce qui signifie que 70 % des enseignant-es ne sont pas méritant-es.

Comment parler de bienveillance quand l'institution n'a aucune réponse à apporter aux équipes et aux enseignant-es confrontés quotidiennement à des élèves en grande détresse qui ne sont pas ou plus en capacité d'être intégrés et ou accueillis dans leur classe. Violence, débordements, souffrance... pas ou peu de soins faute de places, plus d'accompagnement des RASED réduits à peau de chagrin... les insuffisances sont multiples et créent des situations explosives et ingérables, laissant le plus souvent les personnels seul-es face à la tempête. Croyez-nous, il faut une bonne dose de résilience pour continuer dans de telles conditions ! Et il est à craindre que les enseignant-es atteignent maintenant leurs limites !

L'ordre du jour de cette CAPD est réduit à son plus strict minimum : le tableau d'avancement accéléré des 6ème et 8ème échelons. et les recours obligatoires. Vous avez fait le choix de ne pas inscrire d'autres points tels que la liste d'aptitude aux fonctions de direction et la liste d'aptitude à l'intégration dans le corps des PE. Nous en prenons acte et le regrettons. Pourtant, certains de vos confrères et consoeurs ont jugé bon de les maintenir dans le cadre paritaire et de les étudier lors d'une CAPD. Le dialogue social est certainement maintenant à géométrie variable ...Vous le savez, les nouvelles pratiques du dialogue social dans le cadre de la loi de Transformation de la Fonction Publique ne correspondent pas à nos attentes et nos valeurs. Elles balaient d'un revers de main la nécessaire transparence qui devrait prévaloir avant toute décision concernant la carrière des

agent-es. Elles ont tué tout dialogue social car pour qu'il y ait dialogue, il faut être au moins deux "parties prenantes"...

Nous pensons que l'administration et les représentant-es des personnels ont pu avoir par le passé des échanges fructueux, discussions que les représentant-es des personnels du SNUipp-FSU 29 ont menées au bénéfice d'une amélioration des conditions de travail et de déroulement de carrière de nos collègues.

Malheureusement, notre rôle se réduit aujourd'hui à un accompagnement individuel en cas de recours, recours qui doivent être étudiés et préparés sans avoir connaissance des éléments de vérification. C'est un bien piètre rôle que cette loi veut nous faire endosser. Le gouvernement, en tentant de réduire au silence les organisations syndicales représentatives espère priver la profession de toute revendication. Il espère avoir les coudées franches pour mener à terme une politique régressive pour l'école. Ce n'est pas en privant la profession d'un vrai dialogue social que l'on fera taire les enseignant-es. Sachez bien, madame la Directrice académique, que l'engagement du SNUipp FSU 29 se manifestera sans relâche, en dépit des coups bas qui visent à soumettre une profession depuis trop longtemps malmenée et méprisée.