



M. l'Inspecteur d'académie,

Cette CAPD se déroule en novembre. Nous sommes encore en début d'année scolaire et pourtant, nous recevons de la part de nombreux collègues des témoignages de fatigue professionnelle, de lassitude, de ras le bol. Nous avons abordé ce sujet le 3 octobre avec un conseiller du Ministre en votre présence ainsi que par écrit le 5 novembre dans une lettre ouverte adressée à vous-même et M. le recteur à la veille du CHSCT ministériel portant sur la connaissance des actes suicidaires. Nous ne recopions pas ici l'intégralité de ce courrier dans lequel nous mettons en cause les conditions de travail dégradées par le manque de moyens pour mener notre mission ainsi que certains choix à différents niveaux hiérarchiques qui participent de la perte de sens de notre métier.

Nous interrogeons également le fonctionnement des écoles intimement lié à la question de la direction. Pour le SNUipp-FSU, fonctionnement et direction de l'école ne peuvent être dissociés. Il s'agit de la même problématique qui concerne l'ensemble des enseignants. Le Ministère a pris la décision de s'adresser par le biais d'une enquête aux seuls directrices et directeurs d'école. Or les adjointes et adjoints sont également concernés. De plus, cette enquête privera de la parole les collègues ayant expérimenté la mission de direction avant de décider de la quitter tant celle-ci ne leur semblait pas convenable.

Nous avons perçu la tentation du ministère de créer un statut spécifique pour les collègues exerçant la mission de direction. Cela ne nous semble aucunement pouvoir répondre aux difficultés actuelles de l'école. La directrice ou le directeur avec statut serait donc en position de supériorité hiérarchique de ses collègues, ce qui engendrerait une solitude encore plus grande sans résoudre quoi que ce soit concernant la multiplicité des tâches, bien au contraire. Sur ce dernier point, le ministère semble faire table rase des conclusions des travaux et réflexions importants déjà réalisés en 2014/2015 et qui devaient permettre la mise en oeuvre d'une simplification administrative.

Mais aussi, comment imaginer une relation hiérarchique entre collègues d'une équipe de deux, trois, même six enseignants ? Cela n'est évidemment pas pensable. C'est pourquoi la tentation serait alors forte de fusionner les écoles pour les transformer en grosses structures administratives. Outre le passage à la trappe de la spécificité des écoles maternelles, nous serions alors confrontés à des difficultés déjà exprimées l'année dernière sur la question des établissements publics des savoirs fondamentaux : il n'est pas possible qu'une école fonctionne sans directeur ou directrice sur site ! Une directrice ou un directeur pour plusieurs équipes de collègues, plusieurs sites dissociés, cela ne peut pas fonctionner pour des raisons concrètes évidentes.

Nous demandons une nécessaire meilleure reconnaissance de la fonction de direction, une aide pour toutes les tâches administratives mais aussi davantage de temps pour l'enseignant qui exerce les missions de direction et pour les réflexions entre membres de l'équipe. Quand on pense qu'on ose encore demander à des collègues de mener leur mission de direction sans décharge hebdomadaire, c'est une honte ! Comme si cette mission ne demandait aucun temps dès lors que l'école comprend moins de quatre classes !

Parmi les causes du ras le bol constaté se trouve le mal-être au travail parfois provoqué ou au moins renforcé par un manque de reconnaissance hiérarchique. Un exemple d'actualité : les appréciations finales des rendez-vous de carrières sont parfois incompréhensibles. Nous avons été sollicités par de nombreux collègues à ce sujet. Certains ont eu le courage de formuler un recours, d'autres se sont résignés, arguant que « *de toutes façons, ça ne sert à rien, dans ce métier, on n'a jamais de reconnaissance de notre travail* ».

Sur le sujet des appréciations finales de rendez-vous de carrière, nous aimerions comprendre quel a été votre cheminement. Pourquoi un compte-rendu comprenant 100% d'appréciations « très satisfaisantes » portées au référentiel des 11 compétences évaluées engendre-t-il finalement un avis seulement satisfaisant de votre part ? Pourquoi la synthèse de 2 « satisfaisants », 5 « très satisfaisants » et 4 « excellents » donne-elle finalement « satisfaisant » ? Sans compter les appréciations littérales très élogieuses portées par les IEN sur ces enseignants...

Cela n'est pas encourageant ; bien au contraire, cela nous enfonce et induit une grande incompréhension qui aura forcément des conséquences sur l'estime de soi, la confiance dans la relation hiérarchique et le système mais aussi l'exercice du métier, déjà tellement difficile au quotidien. Nous n'avons pas besoin de ça, mais au contraire d'une reconnaissance de notre travail et de soutien de notre hiérarchie !

A propos du mouvement départemental, comme le bilan a fait l'objet d'un groupe de travail et non d'une CAPD, nous tenons à ce que soit notifié dans un compte rendu d'instance que les choix réalisés localement ont permis de limiter la catastrophe induite par le nouveau fonctionnement du mouvement imposé par le ministère. Nous demandons qu'il soit précisé au ministère que le faible nombre de recours formulés pour le mouvement 2019 dans le Doubs soit clairement à mettre sur le compte de ces adaptations locales et du travail de qualité mené sur le sujet mais aucunement sur celui du nouveau fonctionnement mis en œuvre. Les dégradations engendrées pour de nombreux enseignants dans le cas où les adaptations n'auraient pas eu lieu doivent étayer la demande de modifications sur le nouveau logiciel pour le mouvement 2020.

Enfin, concernant l'ordre du jour de cette CAPD, sur plus de 3000 enseignants seulement 344 collègues ont postulé pour obtenir un stage, même si on note une légère augmentation de la participation, on constate à nouveau que les collègues se résignent à ne plus s'inscrire. On peut s'interroger sur les raisons de cette désaffection : les contenus des stages en inadéquation avec les attentes de formation, les bassins, les annulations de dernières minutes, le peu de chance d'obtenir un stage au vu des places proposées...

On constate aisément que quand les thématiques des stages répondent aux attentes des collègues, ils sont très largement plébiscités. Nous espérons que ces remarques pourront être prise en compte lors de l'élaboration du PAF et au prochain conseil de formation.

Par ailleurs, les 2 stages les plus demandés ( gestion des comportements perturbateurs et troubles des apprentissages) révèlent une fois encore les difficultés rencontrées par nos collègues et qui participent à leur souffrance au travail.