

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

L'École est à un point de rupture.

La multiplication des signaux d'alerte le montre :

- Tout d'abord, la **situation du remplacement**, enfin du non-remplacement plutôt, dans les écoles drômoises mais en réalité partout en France, est catastrophique. Vous le savez, mais vous pouvez tout de même aller consulter le site internet de la FSU-SNUipp26 où sont mises en lumière quelques situations qui vous auraient échappées, suite à une enquête flash investie massivement concernant la période 3 (mars/avril). La situation ne s'est donc nullement améliorée passée la période hivernale. Elle perdure encore en période 4, ce qui prouve le constat structurel où le remplacement est devenu l'exception et le non-remplacement la règle. Et ce n'est pas à coup de jours de carence ou de réduction scandaleuse de l'indemnisation des congés maladies que cela va changer : les personnels Education nationale ne sont pas plus absent·es que les autres professions (alors qu'au passage elles et ils travaillent dans un environnement propice aux virus, microbes et autres bactéries) et ils et elles viennent déjà travailler malades car iels savent que sinon cela pèsera sur les autres classes, jusqu'à entasser 40 élèves par classe !
- Autre sujet d'inquiétude, le nombre de candidat·es admissibles au CRPE 2025 stagne laissant craindre une nouvelle perte de recrutements. En 10 ans, 9000 recrutements ont déjà été perdus, soit l'équivalent du total des places annuel au CRPE ces dernières années. Si la énième **réforme de la formation initiale** (nouveau désaveu au passage de la politique éducative présidentielle), avec le retour du concours sous condition de licence, est une mesure de bon sens que nous saluons, elle ne pourra à elle seule relancer l'attractivité du métier. Elle doit inévitablement s'accompagner de **mesure salariale, de carrière** (y compris concernant les retraites) **et des moyens nécessaires** pour l'amélioration des conditions de travail globales. Par ailleurs, cette réforme est imposée à marche forcée, sans tenir compte des derniers groupes de travail au niveau ministériel et surtout pour une mise en œuvre à la rentrée 2025 alors que rien n'est prêt dans les INSPE et les Universités. A l'évidence un moratoire s'impose.
- Même démarche, et donc même critiques et surement mêmes biais, concernant l'imposition de **nouveaux programmes** scolaires dès la rentrée 2025. Tout s'est fait dans la précipitation, laissant peu de place au dialogue social en amont, ni à leur appropriation en aval par les personnels des écoles. Mme la DASEN, la FSU-SNUipp26 vous demande qu'une journée de temps d'enseignement soit banalisée d'ici l'été afin que les équipes puissent appréhender ces nouveaux programmes.
- Parallèlement et régulièrement depuis des années, **d'autres signaux** témoignent de la crise aiguë de recrutement et de la dégradation des conditions de travail que subissent les personnels : postes vacants (notamment direction d'école, PSY-EN, ASH...), recrutement d'enseignant·es contractuel·les, augmentation des fiches SST, des demandes de ruptures conventionnelles, des démissions, des mises en disponibilité...)

Dans ce contexte, qui n'est pas nouveau, le Président de la République, le gouvernement et le MEN sont dans le déni et appliquent des remèdes pires que les maux :

- **Suppression de postes** années après années au prétexte d'une démographie en baisse
- Moyens toujours aussi indigents pour **l'inclusion**, 20 ans après la loi sur le Handicap (sur ce sujet également, la FSU-SNUipp a récemment mené l'enquête auprès des personnels ; avec 67 000 réponses, le constat est sans surprise : l'inclusion oui, mais pas comme ça...)
- Nombre insuffisant et précarité des **AESH** toujours aussi scandaleuse
- **Direction d'école** toujours de plus en plus compliquée à mener avec un empilement des tâches bien loin de la simplification administrative promise, et pas toujours soutenue pas la hiérarchie de proximité. Sur ce sujet nous vous demandons une attention particulière pour

des décharges exceptionnelles, tel que le demande l'école Langevin à Romans (plus petit IPS de l'académie) ou d'autres.

- Pire, ce déni de moyens supplémentaires nécessaires s'accompagne d'une politique éducative qui, à travers les mesures du **Choc des Savoirs**, renforce les inégalités que l'Ecole est censée résorber.
- Enfin, cerise sur le gâteau, une **convention citoyenne sur les rythmes scolaires**, qu'il était urgent de dégainer pour diviser la communauté éducative et les collectivités locales afin de ne pas traiter des véritables enjeux de l'Ecole, notamment budgétaires. La ficelle est un peu grosse, et elle sent bon le prof-bashing.

Face à ces renoncements, attaques et provocations, la FSU-SNUipp continue de revendiquer, avec la profession, une Ecole de la réussite pour toutes et tous, permettant l'inclusion des plus fragiles et l'émancipation de l'ensemble de la jeunesse ainsi que les moyens nécessaires pour l'amélioration des conditions d'apprentissage des élèves et de travail des personnels.

---

Concernant l'ODJ de cette CAPD, les él·ues de la FSU-SNUipp26 sont présent·es aujourd'hui pour défendre la demande de personnels qui sollicitent ce droit afin de pouvoir mener à bien leurs missions au sein de l'Education nationale. Rappelons d'ailleurs que celles et ceux qui l'obtiennent, de droit ou sur autorisation, subissent la conséquence pas toujours simple à assumer (surtout en ces temps d'inflation galopante) d'un salaire diminué.

Comme nous vous l'avons indiqué en propos liminaires, les personnels évoluent dans un contexte professionnel dégradé qui n'est plus à démontrer. Nous pensons que celui-ci pèse encore davantage sur celles et ceux qui ont formulé un recours. Il est donc primordial que l'Administration de proximité, qui œuvre au plus près des personnels, soit avant tout guidée par la prise en compte de leurs besoins, parfois de leur souffrance, clairement exprimés dans plusieurs courriers reçus à l'occasion de cette CAPD.

Or, concernant les dossiers qui nous intéressent ce jour, Mme la DASEN, vos refus d'accorder ces demandes de TP mettent exclusivement et systématiquement en avant le fait que « les moyens alloués au département contraignent les priorités pour répondre aux besoins d'enseignement ». Au moins reconnaissez-vous là le manque de moyens pour permettre aux personnels qui en font la demande, souvent par nécessité, d'allier équilibre professionnel et personnel.

Ces décisions, par ailleurs aucunement personnalisées et argumentées, sonnent en réalité pour les personnels comme une injustice et entraîneront travail sous-tension, arrêts maladie, disponibilité voire démission, en tout cas souffrance au travail.

Nous vous demandons donc de nous indiquer en premier lieu quels ont été les critères qui ont prévalu à vos décisions. Est-ce que la situation des ressources humaines est telle qu'il vous ait fallu, contrairement aux années passées, refuser d'emblée l'ensemble des demandes de TPA d'ordre familial qui ne rentraient pas dans les critères par exemple ?

Encore une fois le remède risque d'être encore pire que le mal. Pour les personnels individuellement, et pour le fonctionnement de l'institution. La situation en termes de RH pourrait devenir encore plus tendue si, au-delà de la maltraitance institutionnelle nationale rappelée plus haut (relative aux moyens, mais aussi aux salaires et au métier), une attention particulière n'est pas portée localement aux demandes d'une toute petite partie de la profession à user de ses droits. Toute petite partie oui, car bon nombre de personnels s'auto-censurent, ne formulant même plus de demandes ou de recours, tant ils et elles savent que leur démarche aura peu de chance d'aboutir.

Aussi et pour conclure sur ce sujet, la FSU-SNUipp 26 vous demande solennellement, Mme la DASEN, d'accorder la possibilité de travailler TP à l'ensemble des personnels qui vous ont fait leur demande et notamment à celles et ceux ayant formulé un recours.

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD, nous vous remercions pour votre écoute attentive