



## Déclaration de la CGT Educ'action de l'académie de Dijon à la CAPA des professeur-es certifié-es du 8 juillet 2022

Mesdames et messieurs membres de la Commission Paritaire,

Avec cette CAPA s'achève une mandature qui a vu le rôle des représentants des personnels se réduire à peau de chagrin. La transformation de la fonction publique va accoucher d'ici quelques mois à de nouveaux outils, les CSA, pour lesquels la CGT Educ'action n'a que peu de confiance car nous savons trop bien comment les CSE dans les entreprises privées servent au démantèlement des droits collectifs.

Le changement de ministre de l'Éducation nationale aurait aussi pu laisser croire à l'arrivée d'une nouvelle ère, loin des provocations de M. Blanquer... Pourtant, l'une des premières déclarations de M. N'DYAYE, a été d'envisager faire rattraper les heures manquées aux professeurs absents après qu'ils aient été remplacés par leurs collègues. Cette idée montre son degré d'éloignement de la réalité vécue dans les établissements. Il imagine sans doute que les enseignants sont interchangeable, que leurs emplois du temps leur permettent de remplacer leurs collègues et que les séances de cours s'improvisent... C'est faire fi des semaines à rallonges, des heures supplémentaires imposées, des services partagés, du temps de préparation des cours et des progressions... Mais c'est aussi une véritable déclaration de guerre contre le code du travail et le droit aux congés maladie.

Cette déclaration vise à reporter la responsabilité des non-remplacements sur les personnels alors que c'est une conséquence des politiques menées depuis des années dans l'Éducation nationale. Ces propos pourraient paraître anecdotiques, pourtant, ils entrent en résonance avec des dérives que nous constatons doré et déjà dans nos établissements :

- Ici, la direction laisse entendre aux parents qu'une enseignante utilise de faux arrêts de travail alors que c'est cette même direction qui l'a orientée vers la médecine de prévention au sujet de sa santé.
- Là, on téléphone au kiné d'une AESH pour s'enquérir de la légitimité de ses rendez-vous médicaux sans passer par la médecine de prévention.
- Ailleurs, un enseignant contractuel en situation de handicap découvre dans son évaluation annuelle une mention sur ses « incapacités » et le manque de disponibilité qu'elles induisent. Dans le même établissement, la direction

découvre tardivement la RQTH d'une enseignante, mais tente de lui imposer un service sur 3 établissements à la rentrée en prétextant que cette RQTH serait abusive.

- Ailleurs encore, la direction d'un collège téléphone ou fait téléphoner chaque jour chez une AEd en arrêt maladie pour savoir si son arrêt sera prolongé, au point que cette dernière finira par ne plus vouloir revenir dans son collège.
- Et que dire d'un proviseur qui estime que la violence n'est qu'un sentiment d'enseignants catastrophistes, alors qu'en quelques semaines la voiture de l'un d'entre eux a été endommagée, que l'une s'est faite bousculer et insulter par une élève et qu'une surveillante a été physiquement agressée sur son lieu de travail.

Toutes ses situations décrivent malheureusement des méthodes de gestion des personnels contestables.

Dans nos établissements, nos collègues cherchent des stratégies individuelles pour se protéger de ces pressions et de la dégradation de leurs conditions de travail. Nous sommes de plus en plus interrogés sur les possibilités de temps partiel, de disponibilité, de reconversion, de rupture conventionnelle, voire de démission.

Il ne suffira pas d'un saupoudrage salariale, ni de débats dans les écoles pour inverser cette tendance inquiétante.

À Dijon, le 8 juillet 2022