



Déclaration liminaire du SNALC au CTA du 15 février 2021

Les conditions de travail dans l'Education nationale se dégradent depuis de nombreuses années, le manque de reconnaissance pour les personnels, notamment financière, y étant pour beaucoup et la conséquence la plus visible étant le nombre toujours plus faible de candidats aux différents concours. Alors que ce constat fait de plus en plus largement consensus, les gouvernements successifs, loin de chercher à remédier à ce problème, refusent de voir les choses en face, persistent dans une vision étriquée uniquement fondée sur leur volonté de faire des économies à court terme, sans mesurer qu'ils hypothèquent ainsi l'instruction et la formation des futurs citoyens de notre pays. Ou plus probablement et plus cyniquement, se disent-ils que du moment que leur progéniture passe au travers en fréquentant les écoles privées idoines, ce n'est pas bien grave.

Notre pays est ainsi relégué en fin de liste, non seulement dans les enquêtes PISA ou TIMSS, mais aussi quand on compare les salaires des personnels, des professeurs en particulier. Les professeurs sont mal payés, travaillent toujours plus, ont à gérer de plus en plus d'élèves, des parents de plus en plus exigeants, et, résultat de *l'Ecole de la confiance* chère à M. BLANQUER, doivent se garder d'oublier qu'ils ont un devoir de réserve : il ne faudrait pas qu'ils prennent l'habitude de dénoncer tout ce qui va mal ! Pour s'en assurer, notre ministère, après que le gouvernement précédent a mis en place le PPCR, pseudo-revalorisation contre lequel le SNALC a voté, après que le gouvernement actuel a acté la destruction du paritarisme et décidé que les CHSCT avaient vocation à être fondus dans les comités techniques car ils représentaient sans doute un thermomètre un peu trop efficace mettant en lumière la multiplication des RPS, menant à des dépressions, syndromes d'épuisement professionnel, démissions, voire suicides, notre ministère, donc, a eu une brillante idée : les ressources humaines de proximité !

Il serait plus que temps de cesser de nous prendre pour des idiots !

Les RH tout court n'avaient déjà pas les moyens de fonctionner, les RH de proximité, qui ajoutent une strate au mille-feuilles indigeste tel que les affectionne notre ministère, n'en ont pas davantage, mais permettent d'égarer un peu plus l'agent qui a besoin d'aide et ne sait vers qui se tourner.

Alors, certes, Monsieur le Recteur, vos services ont travaillé et les personnels qui ont élaboré le document présenté aujourd'hui ont fait de leur mieux avec les meilleures intentions, le SNALC n'en doute pas. Et d'ailleurs sur le papier, cela fait son effet. Vous avez même organisé un groupe de travail, pour pouvoir dire que vous avez consulté les organisations syndicales. Nous y avons pris notre part, mais nous ne sommes pas dupes. De même, au niveau national, le SNALC a participé au Grenelle de l'Education ou participe aux réunions de l'agenda social, parce que nous saisissons toutes les occasions offertes de faire entendre la voix de nos mandants, mais nous sommes lucides : le ministre n'écoute personne, les décisions sont déjà prises et elles sont toutes dictées par l'austérité budgétaire récurrente.

Si notre ministère voulait vraiment nous écouter, nous les représentants des personnels élus, il serait obligé de se confronter à la réalité. Il n'existe pas de véritable médecine du travail dans notre

ministère, nous n'avons que deux médecins de prévention dans notre académie. Depuis décembre il n'y a plus de chargé des RH de proximité dans le Var. Le Conseiller Mobilité Carrière est injoignable. Faire une demande d'aménagement de poste s'apparente au parcours du combattant. Tenter de comprendre pourquoi l'appréciation finale de son RDV de carrière ne correspond, ni à son investissement professionnel, ni même à ce qui est écrit plus haut sur le document récapitulatif, n'apporte que frustration et colère. Tout bêtement essayer de joindre quelqu'un au rectorat, c'est mission impossible. Etc...etc...

Le ministère pourrait faire des économies en termes de RH, s'il gérait mieux ses personnels, dans la vie quotidienne. Le SNALC est persuadé qu'il se trouverait beaucoup moins de personnels en souffrance si, par exemple, les professeurs avaient les moyens d'enseigner dans des conditions correctes, avec des effectifs non-surchargés, sans crouler sous les heures supplémentaires, sans être obligés de perdre leur temps à remplir des projets, des grilles, des documents qui sont inutiles, mais qui donnent à leurs auteurs la satisfaction de cocher des cases sur une liste. Pour le SNALC, la liberté pédagogique signifie quelque chose. Les professeurs savent ce qu'ils ont à faire. Peut-être que leur travail n'est pas visible pour la plupart des gens, mais il est réel. Il est contreproductif, pour leur bien-être au travail et pour les résultats de leurs élèves, de les en détourner en les inondant de tâches qui n'ont aucun sens. Comment s'étonner ensuite que de plus en plus d'enseignants ne trouvent plus de sens à leur métier ?

Pour les personnels administratifs, c'est la même chose. A force d'empiler les missions sur les mêmes personnes, on crée du syndrome d'épuisement professionnel institutionnel. Comment faire son travail, quand on vous ajoute des tâches différentes, avec des contraintes temporelles qui se télescopent ? On ne peut pas exiger des personnels qu'ils pallient l'absence de leurs collègues tout en assumant leur propre travail.

Que dire des autres personnels, comme les CPE, les AED, les infirmiers, les médecins scolaires, les PSY-EN qui sont en nombre insuffisant dans les collèges et les lycées ? La crise sanitaire met en exergue combien ces personnels sont indispensables au bon fonctionnement des établissements. Leurs revendications légitimes sont pourtant toujours ignorées par le ministère. Les AESH n'arrivent pas plus à se faire entendre et pourtant ils sont devenus incontournables pour permettre l'inclusion des élèves à besoins éducatifs spécifiques.

Tous ces personnels ont en commun d'être maltraités et méprisés par leur employeur, maltraités car insuffisamment rémunérés, méprisés car non écoutés. Alors, à moins que le ministère n'ait trouvé un bon fournisseur de baguettes magiques, le SNALC ne voit pas comment les RH de proximité, telles qu'elles sont prévues actuellement, vont pouvoir résoudre ce qui est devenu un système schizophrène, qui a tourné le dos à sa mission première, instruire les futurs citoyens, en broyant l'humain au passage, pour obéir à une logique purement financière.