

Relevé de conclusions de la négociation préalable du jeudi 4 avril 2024

Référence :

Décret no 2008-1246 du 1er décembre 2008 relatif aux règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable au dépôt d'un préavis de grève prévue aux articles L. 133-2 et L. 133-11 du code de l'éducation

Courrier de l'intersyndicale CGT Educ'action Limousin, FSU-SNUipp 23, snudi-FO 23 en date du 27 mars 2024 notifiant les motifs qui conduisent ces organisations à déposer une alerte sociale.

Comme le prévoit la réglementation relative à la négociation préalable, Monsieur l'Inspecteur d'Académie de la Creuse a invité à leur demande une délégation à prendre part à une réunion de négociation préalable au dépôt d'un préavis pour une grève. Elle a eu lieu le jeudi 4 avril à 9h.

Participaient à la négociation :

- pour l'administration : Monsieur TERRIEN, IA-DASEN, Monsieur DUROUDIER, Secrétaire Général de la DSDEN23
- pour la FSU-SNUipp 23 : Monsieur MARQUÈS
- pour la CGT Educ'action : Monsieur COUÉGNAS
- pour le snudi-FO 23 : Madame VAZ

Contextualisation de l'alerte sociale présentée par le SNUipp-FSU23

La situation du remplacement est devenue intenable et inacceptable. Elle conduit à la fermeture franche d'écoles et à des absences non remplacées de plusieurs jours consécutifs voire semaines consécutives. La décision de ne pas remplacer certaines absences longues est inacceptable et revient à proposer des mesures de carte scolaire en cours d'année. De telles mesures sont très éloignées du cadre réglementaire. Cette décision fait peser sur les personnels et les familles l'insuffisance de la brigade de remplacement due à une insuffisance de moyens alloués au département doublée d'une mauvaise gestion de ceux-ci. Les conséquences sur les conditions de travail des personnels et les conditions d'apprentissages des élèves sont grandes : journées perturbées, remise en cause du travail de préparation, surcharge de travail, fatigue accrue, sécurité des élèves parfois compromise, tension avec les familles...

Cette crise impacte fortement la santé, morale et physique, des personnels qui sont éprouvés et écœurés.

Cette crise a des conséquences sur la réussite des élèves et particulièrement les plus fragiles. Elle accentue donc encore plus les inégalités scolaires.

Pour nos organisations, les perspectives pour l'année scolaire à venir font naître les plus vives inquiétudes : en l'absence de postes de remplaçant-es créés à la carte scolaire, il est fortement à craindre que cette inadmissible situation d'absences non remplacées quotidiennes se reproduise encore l'année prochaine.

Enfin, les explications apportées chaque année sur le remplacement changent (Covid, congés de maternité, congé longs des personnels). La crise durable que subit l'école ne peut reposer que sur des explications conjoncturelles. Les éléments de transparence permettant d'analyser les raisons de la crise structurelle ne sont pas donnés aux organisations syndicales. Le décalage entre la communication institutionnelle et la réalité vécue par les personnels, les usagers et les élus est à l'origine d'une décredibilisation de l'Institution.

L'intersyndicale a formalisé les demandes ci-dessous :

Ce qui est dénoncé	Ce que demandent les organisations syndicales	La réponse de l'IA
Remplacement		
Les moyens		
<p>En début d'année, le ministère promettait une nouvelle fois que « cette année, il y aura un-e enseignant-e devant chaque élève ! ». Cette promesse qui a circulé à grand renfort de communication n'est évidemment pas tenue. L'Inspecteur d'Académie tenait des propos rassurants dans la presse locale.</p> <p>Les absences non remplacées conduisent à des ruptures de continuité de service public. Elles impactent le fonctionnement des écoles.</p> <p>La décision de ne pas remplacer certaines absences longues revient à proposer des mesures de carte scolaire en cours d'année. Les « réorganisations pédagogiques » ont des conséquences fortes sur les conditions de travail des personnels. Cette décision fait peser sur les personnels et les familles l'insuffisance de la brigade de remplacement.</p> <p>L'intersyndicale dénonce une politique d'ajustement qui repose sur le recrutement de personnels contractuels : ce n'est ni satisfaisant pour le service ni pour les personnels contractuels qui sont précarisés.</p>	<p>Pour cette fin d'année scolaire, nos organisations demandent que des solutions ne dégradant pas les conditions de travail des personnels, ne culpabilisant pas les personnels empêchés de travailler et ne dégradant les conditions d'apprentissage des élèves soient apportées immédiatement pour couvrir tous les besoins en remplacement jusqu'à la fin de l'année scolaire.</p> <p>Nos organisations demandent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à ce que les demandeurs à l'entrée dans le département qui n'ont pas obtenu satisfactions aux permutations (57 personnels) puissent intégrer dès maintenant le département. - à ce que les demandeurs à l'entrée dans le département qui ont obtenu satisfaction (11 personnels) puissent exercer dès maintenant dans le département. <p>Certains résident déjà en Creuse.</p> <p>Ces leviers permettraient de répondre à la crise actuelle mais également d'apporter dès maintenant des solutions pour l'année scolaire prochaine.</p> <p>Pour l'année scolaire prochaine, nos organisations demandent l'augmentation de la brigade de remplacement. Eu égard de la crise structurelle du remplacement et des besoins qui semblent nécessaires, l'intersyndicale demande à ce que la crise du remplacement soit notamment traitée par un plan de rattrapage qui prendra la forme d'une dotation complémentaire de moyen de 12 ETP.</p> <p>Nos organisations demandent que toutes les pistes soient envisagées pour permettre à la rentrée prochaine de pourvoir tous les postes du département par des personnels titulaires, sans avoir à amputer la brigade de</p>	

	<p>remplacement. Nos organisations demandent</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accord de tous les ineats pour le département et une politique volontariste pour que les exeats des demandeurs et demandeuses à l'entrée en Creuse puissent sortir de leur département ; - l'augmentation du nombre de postes offerts aux Concours de Recrutement de Professeurs des Écoles pour l'académie de Limoges externes et 3^{ème} voie ainsi que des postes pour le second concours interne ; - l'établissement d'une liste complémentaire au moins égale à la moitié du nombre de postes au concours chaque année. Cette année, au regard du nombre de places offertes au concours, l'intersyndicale demande une liste complémentaire a minima égale à 60 places. <p>Nos organisations demandent que toutes facilités soient accordées aux personnels contractuels passant le concours de Professeurs des Ecoles avec des autorisations d'absences accordées au-delà des 2 jours par session de concours.</p>	
En pratique : les effets des « réorganisations » et la communication aux familles		
<p>Les fermetures de classe posent des difficultés concrètes – matérielles, techniques, organisationnelles – auxquelles il s'agit d'apporter des réponses.</p> <p>:</p> <p>doivent-elles procéder à une simple répartition des effectifs dans les classes restantes ou revoir l'organisation pédagogique des classes de toute l'école ?</p> <p>Quid du savoir nager et des projets natation validés par l'IEN de circonscription ? Doivent-ils être changés ?</p> <p>Faut-il annuler les sorties piscine pour les élèves de la classe sans enseignant ? Faut-il qu'un.e enseignant.e assure le savoir nager ? Quid de ses élèves dont la sortie à la piscine n'était pas prévue ?</p> <p>Les mêmes questions se posent en cas de voyage scolaire ? Dans certaines écoles, des questions</p>	<p>Nos organisations demandent l'annulation de la demande de réorganisation qui n'a aucun fondement réglementaire et pédagogique. Elles demandent la mise en œuvre des propositions formulées plus haut et le remplacement des personnels absents.</p> <p>En tout état de cause, l'autorité à l'origine de la décision doit apporter des réponses concrètes aux problématiques posées par le non remplacement et prendre en charge les surcharges de travail qu'impliquent de tels choix.</p> <p>Elles et ils doivent apporter leur soutien aux équipes.</p> <p>La communication aux familles sur les conséquences sur l'organisation du service du fait du non-remplacement doit être assurée par le/les supérieur(s) hiérarchique(s) décisionnaire(s) de la « réorganisation pédagogique » et responsables de la situation dans</p>	

<p>matérielles et de sécurité se posent ? Faut-il démager tout le mobilier ? Pour combien de temps ? Quelle est la place de l'ATSEM dans une école dont la classe maternelle est dans un bâtiment à part ?</p> <p>Dans tous les cas, les équipes ont également besoin de savoir comment cette situation doit s'organiser techniquement :</p> <p>Faut-il intégrer cette nouvelle répartition pédagogique dans Onde afin de clarifier qui assume la responsabilité des élèves ?</p> <p>Comment doit être géré le contrôle de présence des élèves ? Les élèves accueillis dans une nouvelle classe doivent-ils être ajoutés à la liste des élèves ?</p> <p>Si la situation du remplacement venait à s'améliorer, faudra-t-il procéder à la démarche inverse ? Qu'en sera-t-il si notre collègue reprend à temps partiel thérapeutique ?</p> <p>Sur le plan pédagogique, quels sont les attendus de l'institution ? Il est difficile d'intégrer de nouveaux élèves, de niveaux de classe et d'âges différents, sans pouvoir se projeter dans une durée donnée.</p> <p>Le courrier adressé aux équipes indique « L'IEN vous accompagnera dans cette réorganisation provisoire ». Or, des équipes n'ont eu ni aide, ni même aucun contact depuis que les non remplacements ont débuté. Elles sont seules pour faire face à la colère des familles.</p>	<p>laquelle se trouve les équipes.</p>	
<p>La santé des personnels</p>		
<p>Les absences non remplacées en générale et les fermetures de classes en cours d'année impactent fortement le fonctionnement des écoles, remettent en cause le travail des personnels, ont des conséquences lourdes sur la santé des personnels.</p> <p>Les personnels sont éprouvés et écœurés.</p> <p>Les absences non remplacées en générale et les fermetures de classes en cours d'année ne sont pas respectueuses de la professionnalité et de l'engagement des personnels.</p>	<p>Nos organisations demandent que soient analysées les conséquences de tels choix pour les personnels sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - leur santé et sécurité au travail - la perception qui peut être la leur d'une remise en cause de leur professionnalité - la perception du Service Public et Laïque d'Education Nationale que peuvent avoir les usager.es de telles décisions et les conséquences sur le climat scolaire et la confiance en l'institution 	

<p>Le courrier aux familles mentionne le nom du ou de la collègue absent.e. Cette stigmatisation conduit à une culpabilisation accrue des personnels concernés qui n'est pas acceptable et choque la communauté éducative (personnels comme usager.es)</p>	<p>Nos organisations dénoncent ce choix de mentionner le nom de nos collègues et de créer de fait un lien de causalité entre l'incapacité structurelle du département à assurer les remplacements et l'absence d'un.e collègue.</p>	
<p>L'information transmise aux représentants des personnels</p>		
<p>La situation du remplacement se dégrade. Les explications apportées chaque année changent (Covid, Congés de maternité, Congé Longue maladie). La crise durable que subit l'école ne peut reposer que sur des explications conjoncturelles. Les éléments de transparence permettant d'analyser les raisons de la crise structurelle ne sont pas donnés aux organisations syndicales. Le décalage entre la communication institutionnelle et la réalité vécue par les personnels, les usagers et les élus est à l'origine d'une décredibilisation de l'Institution.</p>	<p>Nos organisations demandent la transparence effective sur la situation du remplacement avec la transmission notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un état des lieux mensuels des absences à remplacer et des absences remplacées sur les 5 dernières années - d'un état des lieux précis et quotidien de la brigade de remplacement depuis le lundi 4 mars et de l'évolution de sa capacité à remplacer ; - d'un état des lieux précis des besoins en cours et à venir ; <p>Afin d'apprécier les conditions de préparation de rentrée, nos organisations demandent à être destinataires de l'équation de rentrée : différentiel entrées et sorties (départ en retraite, temps partiels, disponibilité, détachement, rupture conventionnelle, nombre de stagiaires, démission (nombre d'ETP correspondant et évolution en ETP par rapport à l'année passée)</p>	

Pour la FSU-SNUipp 23,
 Pour la CGT Educ'action
 Pour le snudi-FO 23

Monsieur l'Inspecteur d'Académie DASEN
 De la Creuse