

## Déclaration préalable pour la CAPD du 7 juin 2022 Refus de temps partiels et disponibilités

C'est la deuxième année que vous entreprenez de refuser massivement les demandes de temps partiels. Cela a commencé l'an passé avec les 80 %, et cette année toutes les quotités sont concernées, ainsi que les mi-temps annualisés, et les demandes de disponibilité. Ces refus sont motivés par une phrase générique : *l'état de la ressource enseignante et la nécessité d'assurer la continuité du service public.*

Au-delà du fait que cette réponse générique contrevient au cadre réglementaire, qui prévoit une réponse individualisée et motivée par rapport à la situation de chaque collègue, vous faites preuve d'un cynisme froid en bouleversant l'organisation professionnelle et personnelle de nombreux agent-es, sans aucune considération pour l'aspect humain, au nom des « ressources », des « dossiers » et des « flux ».

Face à la politique néo-libérale qui détruit le service public depuis 30 ans et que vous appliquez avec tant d'indifférence, nous opposons la prise en compte de l'humain et du bien-être au travail. Les collègues qui ont saisi la CAPD ont été contraint-es d'étaler leurs problématiques personnelles, des situations familiales parfois compliquées, ou de donner des détails médicaux normalement réservés au médecin du travail.

Les règles relatives aux demandes de mi-temps annualisés ou de rupture conventionnelle semblent évolutives dans le temps. L'opacité permise par la loi de transformation de la Fonction Publique est décidément bien pratique pour une administration aux abois !

**Pour faire court et illustrer un peu le propos, nous nous apprêtons à défendre deux types de dossiers :**

### Situations familiales particulières

- proche aidant pour des parents âgés ou en fin de vie
- proche aidant pour des enfants ou un conjoint malades
- parent célibataire avec enfants à besoins particuliers, ou pas
- enseignant-es eux-mêmes malades, dont les médecins traitants recommandent un temps partiel

### Projets professionnels

- projets de formations utiles à l'EN nécessitant une disponibilité
- projets de reconversion, nécessitant une disponibilité pour se former avant de quitter l'EN
- implication dans des associations, des collectifs d'éducation populaire pour enseigner autrement

On est bien loin du « temps partiel de confort » insinué par l'administration ! Vous pensez préserver par ces refus massifs une ressource enseignante qui manque cruellement. Mais les

droits des personnels ne peuvent servir de variable d'ajustement aux conséquences des politiques de casse du service public !

→ La formation initiale et continue ont été dévastées, de sorte qu'il n'y a plus de candidat-es aux concours et qu'il est pratiquement impossible pour les titulaires de partir en formation.

→ Le nombre de postes aux concours diminue chaque année. Le recrutement de contractuel-les s'avère si compliqué qu'on sollicite même les étudiant-es en formation initiale, rompant de fait l'équité des chances de réussite au concours sur la base de critères socio-économiques.

**Le métier est mal considéré, mal payé, la formation est indigente et l'accompagnement institutionnel centré uniquement sur l'exécution docile d'injonctions paradoxales.**

Dans ces conditions, il est normal que l'administration peine à trouver des enseignant-es. Mais enchaîner les enseignant-es à leur poste, comme s'ils étaient corvéables à merci, ne règlera en rien le problème.

**La première conséquence** de ces refus massifs de temps partiels, c'est le nombre de demandes de ruptures conventionnelles et de démissions engagées ou envisagées par des collègues déchiré-es (déjà 4 sur les 16 collègues qui nous ont confié leur accompagnement, sans compter celles et ceux qui n'ont pas eu le courage de saisir la CAPD d'abord).

Celles et ceux qui n'auront pas quitté le navire EN seront très probablement en grande souffrance au travail, donc en arrêt maladie, et donc pas en poste devant les élèves. **C'est la deuxième conséquence** : pour ces collègues, le seul « recours » possible se résumera à un arrêt de travail, soit pour cause de maladie, soit pour cause de grève contre ces conditions de travail inacceptables.

Comme gestion de la ressource humaine, on a vu mieux...

Enfin, il est à noter que plusieurs saisines de la CAPD proviennent de collègues âgé-es de plus de 50 ans. La fin de carrière est de plus en plus difficile dans les conditions offertes par le ministère, et il est grand temps de penser à l'aménagement de ces dernières années avant la retraite, et à l'accompagnement de collègues usé-es ou fragilisé-es. La réforme des retraites que promet à nouveau le gouvernement n'est en ce sens pas un bon signal, et de nombreux personnels s'y opposeront fermement, comme en 2019.

Pour conclure, nous avons appris avec stupeur que cette année, plusieurs demandes de démissions ont été refusées à des collègues à bout. **Pas de temps partiel, pas de disponibilité, pas même l'autorisation de démissionner !**

Qu'espère l'administration de collègues épuisé-es, en souffrance, forcé-es à abandonner leurs rôles de soutiens de familles ou leurs projets professionnels, et obligé-es de rester contre leur gré dans une institution maltraitante ?

La CAPD d'étude des recours contre les refus de temps partiels et disponibilités, initialement prévue le 12 mai, puis le 31 mai, puis le 2 juin, se tient finalement aujourd'hui, le mardi 7 juin. Près de 50 situations doivent être étudiées. SUD éducation 34 défendra pied à pied les collègues qui auront confié leurs dossiers aux organisations syndicales, mais également le droit collectif à obtenir des temps partiels, parce que si vous souhaitez disposer d'une « ressource enseignante » en nombre à la rentrée, il suffit de recruter des fonctionnaires, pas d'enchaîner les enseignant-es à leur travail au détriment de leur santé physique ou mentale !

**Contre l'enchaînement au travail, pour la défense de nos droits : résistons !**