



## COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

### Déclaration du SNALC

Académie de Strasbourg - 18 janvier 2023

**Au nom du SNALC, je tiens à remercier l'ensemble des personnels qui nous ont soutenus lors des élections professionnelles malgré les difficultés techniques et en dépit des manœuvres de discrédit à l'encontre de notre organisation.**

En effet, parmi les coups bas habituellement recensés à l'occasion de l'échéance électorale, on a franchi un palier avec des témoignages accablants à l'égard d'un personnel hiérarchique du rectorat de Strasbourg incitant publiquement les agents sous sa responsabilité à, je cite, « *ne surtout pas voter pour le SNALC* ». L'amateurisme déjà dénoncé dans les éditos de nos précédentes publications<sup>1</sup> s'est désormais mué en malveillance et en faute professionnelle. C'est précisément ce genre d'attitude, dont l'impunité est d'ailleurs à la hauteur de l'échelon hiérarchique, qui ne cesse de dégrader le climat et les conditions de travail.

Bref, n'en déplaise à ses détracteurs, le SNALC dans notre académie a maintenu sa représentativité et même conforté sa position alors même qu'il se présentait pour la première fois sous son seul logo. La confiance témoignée nous oblige. Durant les quatre prochaines années, inflexibles face aux pressions et aux menaces, nous continuerons d'apporter notre entier soutien aux personnels qui chaque année plus nombreux nous sollicitent. En tant que président académique du SNALC, je prends l'engagement total et inconditionnel de combattre toute forme d'injustice, en privilégiant – du moins chaque fois que ce sera possible – le respect et l'intelligence du dialogue avec des femmes et des hommes disposés à l'échange constructif et non cramponnés à l'arrogance que leur inspirent leurs fonctions quelles qu'elles soient.

**Puisqu'il est question de respect, je veux témoigner ici de trop nombreux dysfonctionnements en matière de droit syndical, particulièrement pour tout ce qui concerne l'affichage dans les établissements<sup>2</sup>.** Le SNALC, qui relève des preuves datées et imagées de chaque passage, constate trop souvent une dégradation manifeste de son affichage, quand il n'a pas été carrément arraché, y compris parfois par la direction de l'établissement avec des motifs qui témoignent d'une méconnaissance crasse des textes sur l'exercice syndical. Le

---

<sup>1</sup> <https://snalc-strasbourg.fr/gaston-y-a-ltelephone/> & <https://snalc-strasbourg.fr/il-etait-une-fois-dans-lest/>

<sup>2</sup> <https://snalc-strasbourg.fr/cest-notre-probleme/>



SNALC profite de cette instance de représentation de tous les personnels pour rappeler aux uns que la pluralité syndicale doit permettre l'expression de tous, y compris de ceux qui ne partagent pas les mêmes opinions, aux autres que la bonne conservation de l'affichage relève bien de la responsabilité du chef d'établissement ou de service. Et, comme le préconise la circulaire du 3 juillet 2014, nous demanderons désormais systématiquement des « portes vitrées ou grillagées munies de serrures » là où l'affichage aura été détérioré, et recourrons encore et autant que nécessaire à des constats d'huissier.

**Parmi les sujets qui nous préoccupent dans l'académie de Strasbourg, nous souhaitons revenir sur la situation des directeurs d'école.**

La directive européenne reprise par la législation française limite le temps de travail hebdomadaire à 48h. Bon nombre de directeurs sont sollicités dès 7h00-7h30 le matin et ne quittent l'école que passé 18h-18h30 : nul besoin d'experts ni d'étude pour faire un rapide calcul et aboutir à la conclusion que la plupart des directeurs travaillent en moyenne 50 à 60h par semaine quand tout va bien – et l'on ne compte pas ici le temps consacré au travail pendant les semaines de congés... On est donc très loin des limites légales ; c'est une évidence implicitement reconnue, même si elle n'est jamais clairement avouée et encore moins rémunérée. Les décrets de la loi Rilhac étaient prévus pour la dernière rentrée : aujourd'hui passé la mi-janvier, toujours rien. Ou plutôt si : toujours plus de pressions, d'injonctions sans cadrage, d'expérimentations sans bilan, de course à l'innovation-bidon... Il pleut des mails, il tombe des projets, il surgit des protocoles, des procédures, des enquêtes, des sondages, des pubs, des sollicitations multiples et variées, autant d'écrits indigestes et chronophages conduisant à un éparpillement et une perte de sens lourds de conséquences sur la motivation des équipes. Et le tout est livré sans moyen. À titre d'exemple, pour le projet évaluation des écoles, 24h ont été données dans le Bas Rhin, 24h que les directeurs ont déjà épuisées en temps de préparation et pilotage pédagogique. Pourra-t-on un jour espérer percevoir une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées ?

**La situation de l'enseignement professionnel mérite une mention particulière** du fait de « la réforme de la réforme » dont les premiers éléments connus préoccupent l'ensemble des collègues et laissent craindre une nouvelle dégradation des conditions de travail et la fermeture à terme de nombreux établissements (10 sont déjà actées dans la région Grand Est). Comment peut-on le matin rassurer les collègues du lycée Charles-de-Gaulle de Pulversheim quant à leur avenir et l'après-midi soutenir la décision du président de Région de fermer l'établissement ?

Ces mesures, à l'instar du rapprochement des formations initiales du fonctionnement d'un CFA et à terme du transfert probable des enseignements professionnels vers ces structures, sont dictés par des logiques budgétaires, comme le révèle la lecture du rapport intitulé « *Conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle* » établi en avril 2020 par l'inspection générale des finances.

Le SNALC n'est pas par nature hostile à l'idée de réforme. Mais les groupes de travail sont pour la plupart pilotés par des personnalités très éloignées des réalités vécues et observées par les enseignants. Comment peut-on continuer d'aller de réforme en réforme sans mesurer objectivement l'impact des précédentes ? Ne parlons pas ici du pseudo-bilan du ministère auto-



satisfait de la transformation de la voie professionnelle (TVP)... Quelles sont ces pratiques managériales, agressives, qui servent un pilotage de plus en plus arbitraire et opaque ?

**Le SNALC souhaite également évoquer l'école inclusive et son corollaire, la situation des AESH.** Pour des raisons là encore clairement budgétaires (un peu de décence, cessons de faire croire à l'humanité de telles mesures), beaucoup de structures spécialisées ont été fermées. Les soins et prises en charge qui existaient dans ces établissements n'ont bien entendu pas été transposés dans les classes ordinaires et le taux d'encadrement y est bien différent. Compte tenu des moyens alloués à l'Éducation nationale, tout élève ne peut malheureusement pas être inclus. La liste des élèves non pris en charge malgré un projet personnalisé de scolarisation s'allonge sans répit. Les élèves à profil IME sont accueillis par défaut dans les écoles et, au mieux, pris en charge en ULIS avec un emploi du temps aménagé, au détriment d'autres enfants initialement prévus sur ces dispositifs. Il faut aussi composer avec quelques élèves allophones aux handicaps lourds, dont certains n'ont jamais été scolarisés, sont sans papier ou dans l'attente d'une reconnaissance administrative et donc dans l'impossibilité de faire aboutir une démarche MDPH. Le mode de fonctionnement de l'inclusion est aujourd'hui 100% perdant : les témoignages que nous recevons sont de plus en plus inquiétants sur la souffrance vécue par l'enfant en situation de handicap et sa famille, comme par les accompagnants et l'équipe pédagogique, en particulier les professeurs des écoles qui éprouvent une grande solitude. Dans un déni majeur institutionnel, on laisse porter aux enseignants la responsabilité des échecs de l'inclusion.

**La santé des personnels censés supporter et pallier les lubies et les dysfonctionnements d'un système éducatif malade s'en trouve fortement dégradée.** Les pressions proviennent de toutes parts, notamment des relations parents-professeurs. La société est en souffrance et l'école devient l'exutoire de toutes les rancœurs sociales.

Le SNALC restera vigilant sur la place accordée aux parents dans l'école, auxquels l'institution octroie peu à peu un pouvoir décisionnel sur les enseignants et leurs pratiques. Il en va ainsi de la composition du futur « conseil académique des savoirs fondamentaux » dont le recrutement est laissé à la libre fantaisie de chaque recteur.

Dans notre académie, nous suivons plusieurs agents victimes de menaces et de plaintes de parents : bien sûr, notre syndicat les conseille et les défend, avec l'appui de nos avocats ; certes, après l'assassinat de Samuel Paty, l'administration a enfin produit quelques outils informatifs pour la protection des personnels et se penche enfin sur l'octroi systématique de la protection fonctionnelle comme nous le réclamions depuis plusieurs années. Mais ces actes constituent autant de pressions et de coups qui rongent la santé des personnels et n'en finissent plus de dégrader les conditions de travail de nos métiers qui déjà pâtissaient d'une piètre considération.

**Dans ce contexte, les personnels sont de plus en plus nombreux à vouloir se reconvertir ou évoluer dans leur carrière.** Si les dispositifs semblent nombreux (congé de formation, cumul d'activités, DIF puis CPF, rupture conventionnelle, RH de proximité, détachement...), leur obtention est tout autre. Seuls les plus motivés y parviennent, avec un peu de chance et guidés



par l'impérieuse nécessité d'avancer : ils auront à affronter la complexité et la longueur des démarches, l'absence de réponse ou les refus de l'administration. Logiquement, certains n'en peuvent plus, se retrouvent arrêtés en mauvaise santé, en viennent à la démission (elles ont été multipliées par 5 en 10 ans), voire à l'abandon de poste.

Le SNALC demande l'augmentation des crédits alloués aux CPF et à la rupture conventionnelle dans notre académie, la dispense de l'obligation de rester au service de l'État après un CFP, la disparition de la liste d'emplois autorisés pour le cumul d'activités, l'accord systématique des demandes de temps partiel et de démission, et une formation pertinente des RH : la mission est trop importante pour être traitée avec légèreté ou incompétence.

**Le remplacement des personnels absents**, en mode saupoudrage, génère un report de travail sur les personnels présents (sans aucune compensation chez les administratifs). Cette situation que le SNALC déplore depuis de longues années est devenue une modalité de fonctionnement et de pilotage économique mais, ô combien épuisante.

**Enfin, pour soulager les fins de carrière à bout de souffle**, la cessation progressive d'activité (CPA) supprimée en 2011 ne sera certainement pas remplacée par l'extension aux fonctionnaires de la « retraite progressive » à partir de 62 ans que prévoit le projet de loi Borne. Le recul jusqu'à 64 ans de l'âge légal, l'accélération du calendrier pour parvenir à une durée de 43 annuités pour un départ à taux plein constituent des dégradations objectives pour de nombreux personnels de notre académie, en particulier les AESH, AED et agents de catégorie C. À l'heure où les conditions d'exercice de nos métiers se dégradent, où le bien-être des personnels est au plus bas, où notre médecine de travail se meurt et où l'on peine à recruter, ce projet est un grave contresens et dénote une gestion des ressources humaines absolument calamiteuse.

Le SNALC vous informe qu'il participera aux mobilisations intersyndicales pour obtenir le retrait de ce projet et qu'il a posé, au niveau national, les préavis de grève idoines qui couvrent ce sujet, mais aussi de nombreux autres, jusqu'à la fin de l'année scolaire.