



Monsieur le recteur,

En cette fin d'année, en tant qu'organisation syndicale, nous ne pouvons vous faire remonter qu'une seule réalité de terrain : l'épuisement des collègues.

Épuisement face au pacte : que ce soit dans sa mise en place ou dans sa réalisation l'année prochaine, rien de ce pacte ne convient. Alourdissement de la charge de travail, un système sévère pour certains et pas pour d'autres. Des injonctions contradictoires apparaissent concernant les enseignant.es du premier degré en maternelle, tout comme des conflits entre les enseignant.es qui le prendraient ou non. Le pacte était déjà porteur d'inégalités dans sa conception, celles-ci se renforcent dans sa concrétisation. En Lycée professionnel en particulier, le Ministère peine à définir son cadrage. Doit-on rappeler que les répartitions, services et emplois du temps se dessinent et se décident maintenant ?

Épuisement des AESH et des AED : alors que les AED commencent seulement à obtenir des CDI, le président annonce sans décret ni circulaire la fusion de ces deux corps de métiers aux missions complètement différentes. Le travail est engagé pour ce rapprochement mais sans concertation avec les organisations syndicales. Les transformations du travail et qui plus est des missions ne peuvent se faire sans les personnel.les concerné.es. A cela s'ajoute les initiatives plus souvent malheureuses qu'heureuses de chef.fes d'établissement ou de chef.fes de service qui annoncent aux collègues des changements dès la prochaine rentrée en s'appuyant sur une circulaire fantôme puisque ces mêmes personnes ne la produisent pas lorsqu'elle leur est demandée. Et ajoutons encore de nouveaux problèmes liés à l'accès des AED au CDI. Si le passage en CDI n'est pas automatique car il est conditionné à une décision du personnel.e de direction qui est l'employeur.e, la jurisprudence administrative a fixé des limites au non-renouvellement. En effet, il ne peut s'effectuer que pour des motifs tirés de l'intérêt du service comme par exemple, pour perturbation grave du fonctionnement du service, pour un positionnement inadapté, ou une faute disciplinaire. Autrement dit, le non renouvellement des contrats des AED avant le passage en C.D.I est abusif dans la majorité des cas, lié au fait du prince, et à la peur de professionnaliser ce métier. Par ailleurs, la négation systématique du droit au reclassement des agent.es AESH en situation d'inaptitude pour l'exercice de leurs missions et l'absence de suivi réel de ces mêmes agent.es qui sont licencié.es car leur poste est supprimé au regard des modifications des notifications n'est pas digne d'une politique RH.

Il nous est de plus en plus insupportable que dans notre Ministère, des personnel.les ayant autorité d'employeur.e ou d'évaluateur.trice, s'autorisent à adapter la réglementation nationale selon leur propre lecture ou intérêt.

Épuisement des administratifs : une des réponses pourrait être d'ouvrir le télétravail aux administratif.ves en établissements. Les organisations syndicales ont signé un accord majoritaire le 12 juin qui inclut explicitement les administratif.ves en EPLE, qui au demeurant n'étaient pas exclus par les rédactions précédentes. Les personnel.les administratif.ves en établissement de l'académie de Reims bénéficieront-elles et ils du télétravail avant la rentrée 2024 ?

Enfin épuisement du système : l'exemple le plus flagrant sur le plan local est la mutualisation des services de gestion des AESH et AED. Nous pouvons en effet nous interroger sur l'efficience de ce nouveau dispositif : quels outils et formations pour les agent.es amené.es à changer de logiciel de paie ? Quelles conséquences sur les paies, les congés divers ? Nous avons maintes fois dit notre inquiétude pour les personnel.les des services mutualisateurs confronté.es à une charge de travail croissante en quantité et en technicité. Cette décision non concertée avec les agent.es comme avec leurs représentant.es serait donc une réponse ?

Je vous remercie de nous avoir écouté.