

Madame la rectrice, mesdames messieurs les représentants,

Depuis plus de 2 ans notre système scolaire subit de plein fouet la crise covid. Depuis 2 ans la mise en place des différents protocoles a mis en lumière la fragilité de notre système en particulier dans le 1^{er} degré.

Toutes les équipes, en premier lieu les directeurs d'écoles, se sont appliquées à faire appliquer toutes ces mesures et à accompagner les parents parfois mécontents sur la rigueur à suivre pour faire respecter les gestes barrières mais aussi au niveau de la continuité pédagogique.

Pour le Sgen-CFDT Réunion il est nécessaire qu'une reconnaissance des missions et des tâches des directeurs soient prise en compte. L'augmentation des décharges des directeurs pour les écoles de 6-7 classes et 12-13 classes est une première avancée importante pour le Sgen-CFDT, il reste néanmoins encore beaucoup de travail en ce sens pour que l'ensemble des écoles soient concernées sur le plan national.

Au niveau des lignes de gestion académique il est inacceptable pour le Sgen- CFDT Réunion d'interrompre le décompte dans le calcul d'ancienneté de poste pour les années de CLM / CLD tel que proposé pour le second degré pénalisant les agents . Nous sommes tout aussi en désaccord avec la suppression de la bonification pour parent isolé dans le 1^{er} et le second degré à compter du mouvement 2022-2023 où l'on voit par ces mesures que la prise en compte de l'humain cède peu à peu la place à une logique comptable .

Cette logique se voit également en annonçant une prime REP+ avec part modulable, par cela le ministère ouvre la porte à des iniquités entre personnels en ne prenant pas non plus en compte toutes les catégories de personnels exerçant en REP + : par exemple les AED et les AESH.

Concernant les AESH, et plus particulièrement la dotation supplémentaire de 4000 ETP au niveau nationale, nous nous questionnons sur sa répartition et sur la dotation allouée pour la Réunion. Nous réitérons notre demande de prioriser les augmentations des quotités de service des AESH déjà en poste avant tout nouveau recrutement.

En effet, ces personnels essentiels à l'école inclusive sont encore aujourd'hui dans une certaine précarité financière puisque la majorité d'entre eux/elles bénéficient d'une faible quotité de service.

Pour finir nous regrettons que les AESH EPLE et les AED, aient eu à subir un retard de versement de leur paie pour le mois de janvier. Nous demandons un renforcement des effectifs des services DEPAP3 et des services du lycée payeur Leconte de Lisle afin que cet incident ne se reproduise plus. Pour le Sgen-CFDT Réunion, il est inadmissible de laisser un agent sans salaire plus de 5 semaines d'affilées.

En ce qui concerne le point 4, nous dénonçons fermement un dialogue social de façade où des échanges constructifs ont lieu lors de GT dont les horaires sont décalés sans aucune considération pour les vies professionnelles des représentants du personnel - nous l'avons signalé à Monsieur le Secrétaire Général lors de notre rencontre bimensuelle - pour ensuite déboucher sur des documents qui sont remaniés jusqu'à la dernière minute par la DSM. Pour le Sgen-CFDT, c'est inacceptable : nos collègues sont l'objet d'une gestion technocratique faisant fi des conditions de travail sur le terrain de ces personnels de vie scolaire qui sont en première ligne , encore plus depuis 2 ans!

Alors que la pandémie continue toujours et face à la réalité des problématiques sur le territoire , on peut faire le constat qu'il y a urgence de mettre les moyens à tous les niveaux tant les besoins sont criants pour faire vivre et faire évoluer correctement le système éducatif de la maternelle à l'enseignement supérieur.