

Déclaration liminaire à la CAPD – Recours temps partiel et disponibilité DSDEN des Yvelines

Monsieur le Directeur Académique,
Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,
Chères et chers collègues élu-es,

Nous sommes réunis aujourd'hui afin d'examiner les recours déposés suite aux refus de demandes de temps partiel ou de disponibilité.

Dans un département où le coût de la vie ne cesse d'augmenter, où les temps de transport pèsent lourdement sur les équilibres personnels et où les conditions d'exercice se tendent d'année en année, demander un temps partiel ou une disponibilité n'est jamais un choix anodin. C'est bien souvent une nécessité pour préserver sa santé, sa vie familiale ou simplement continuer à exercer ce métier sans s'y épuiser.

Ces demandes doivent donc être étudiées avec humanité, écoute et discernement.

Or, les situations individuelles que nous examinons aujourd'hui s'inscrivent dans un contexte plus global de dégradation des conditions de travail et de perte de sens du métier, contexte que les personnels expriment de plus en plus fortement sur le terrain.

1) Une école inclusive toujours en sous-effectif

La question des moyens humains reste centrale, et particulièrement celle des AESH.

Dans les écoles des Yvelines, les notifications MDPH non couvertes restent nombreuses. Des élèves demeurent sans accompagnement adapté, tandis que les AESH subissent des temps incomplets imposés, des déplacements multiples et une précarité persistante.

Les PIAL, dont l'avenir apparaît aujourd'hui particulièrement flou, renforcent ce sentiment d'instabilité. Après plusieurs années de mise en œuvre, les personnels constatent surtout :

- des organisations mouvantes ;
- des accompagnements mutualisés à l'extrême ;
- une gestion parfois opaque des affectations ;
- des AESH déplacées en permanence pour combler les manques.

L'école inclusive ne peut fonctionner durablement dans une logique de flux tendu.

La CFDT Éducation continue de revendiquer :

- un véritable statut pour les AESH ;
- des recrutements massifs ;
- une amélioration des rémunérations ;
- une formation digne de ce nom ;
- et une politique budgétaire lisible pour la rentrée prochaine.

Car aujourd'hui, l'inclusion repose encore trop souvent sur l'épuisement des personnels et sur le bricolage quotidien des équipes.

2) Des conditions de travail qui se dégradent

La situation du remplacement reste extrêmement tendue dans le département.

Les titulaires remplaçants et titulaires de secteur assurent, dans des conditions de plus en plus difficiles, la continuité du service public. Multiplication des déplacements, changements constants d'équipes, affectations sur postes vacants : ces collègues absorbent une grande partie des dysfonctionnements structurels du système.

Dans ce contexte, le maintien des ISSR pour les personnels affectés sur postes vacants à l'année constitue une exigence de justice élémentaire. Ces indemnités compensent des contraintes réelles et ne sauraient devenir une variable d'ajustement budgétaire.

Nous souhaitons également alerter sur la gestion des épisodes de fortes chaleurs dans les écoles.

Cette fin d'année a une nouvelle fois mis en évidence l'absence d'anticipation institutionnelle face aux canicules désormais récurrentes :

- salles surchauffées ;
- bâtiments inadaptés ;
- absence de protections thermiques ;
- consignes parfois contradictoires ;
- fatigue importante des élèves comme des personnels.

Trop souvent, les réponses reposent sur la débrouille locale et la bonne volonté des équipes.
La CFDT Éducation rappelle pourtant que la santé et la sécurité des agents relèvent de la responsabilité de l'employeur. Il devient urgent d'anticiper réellement ces situations, notamment par :
des protocoles départementaux clairs ;
des aménagements des conditions de travail ;
et un véritable plan de rénovation thermique des écoles.

3) Mouvement départemental : opacité, inquiétudes et perte de confiance

En cette veille des résultats du mouvement, l'inquiétude des personnels est particulièrement forte. Depuis plusieurs années, les collègues ont le sentiment de faire face à un système devenu illisible. La confiscation aux élu.es des documents de travail, la réduction des possibilités de contrôle et la place prise par l'algorithme ont profondément détérioré la confiance dans le fonctionnement du mouvement départemental. Les personnels ne comprennent plus toujours :

- les priorités retenues ;
- les écarts de barème ;
- les affectations obtenues ;
- ni parfois même la logique des postes proposés.

Cette opacité alimente un sentiment d'arbitraire particulièrement délétère dans un contexte déjà marqué par les tensions RH et le manque d'attractivité du département.

Par ailleurs, les collègues contraints de participer au mouvement, notamment via les vœux MOB, vivent souvent cette étape comme une procédure subie davantage qu'accompagnée. Beaucoup redoutent aujourd'hui des affectations éloignées, fractionnées ou imposées sur des postes non demandés ni voulus.

La CFDT Éducation continue de défendre :

- L'accès aux documents de travail
- un mouvement plus transparent ;
- des règles clairement explicitées ;
- un véritable accompagnement des personnels ;
- la suppression des vœux MOB
- et la restauration d'espaces de dialogue social permettant de redonner de la confiance dans les opérations de mobilité.

Car derrière les barèmes et les algorithmes, il y a des parcours professionnels, des situations familiales et des collègues qui attendent simplement d'être traités avec équité et considération.

4) Dialogue social et perte de confiance

Depuis plusieurs années, les personnels ont le sentiment d'un éloignement croissant entre l'administration et le terrain.

Les espaces de dialogue social se réduisent progressivement, tandis que les décisions apparaissent de plus en plus descendantes et parfois déconnectées des réalités vécues dans les écoles.

Dans le même temps :

- les vœux MOB restent vécus comme des contraintes imposées ;
- les redécoupages de circonscriptions apparaissent peu lisibles ;
- certaines décisions organisationnelles semblent prises sans concertation réelle avec les équipes.

La situation de certaines circonscriptions, notamment à travers les réorganisations récentes, illustre ce manque de lisibilité et de stabilité.

Pour la CFDT Éducation, le dialogue social ne peut se limiter à informer une fois les décisions prises. Il doit permettre d'entendre les réalités du terrain et d'améliorer concrètement les situations des personnels.

5) Reconnaissance professionnelle et attractivité du métier

Enfin, la question de la reconnaissance professionnelle reste entière.

Le nouveau barème censé mieux prendre en compte les secondes carrières et les reclassements demeure très insuffisant dans ses effets réels. Les annonces de valorisation se traduisent, dans les faits, par des avancées limitées et parfois incohérentes.

Dans le même temps, les difficultés de recrutement persistent et témoignent d'une crise d'attractivité profonde.

On ne rendra pas le métier attractif :

- sans amélioration salariale significative ;
- sans conditions de travail soutenables ;
- sans reconnaissance réelle de l'expertise des personnels ;
- sans stabilité des organisations ;
- sans confiance restaurée.

Nous n'évoquerons pas aujourd'hui l'ensemble des difficultés rencontrées dans les écoles : journées non

remplacées, surcharge administrative, fatigue généralisée, tensions croissantes avec les familles ou épuisement professionnel.

Mais ces réalités existent et elles doivent être entendues.

La CFDT Éducation continuera à défendre une école plus juste, plus humaine et plus respectueuse des personnels qui la font vivre au quotidien.

Nous vous remercions de votre attention.

Stéphanie Gayral, élue en CAPD 78 1er degré pour la CFDT EFRP dans l'académie de Versailles