

## Contextualisation de l'alerte sociale présentée par la FSU

**Cette alerte sociale, qui n'est pas dans nos pratiques habituelles, a été sollicitée en l'absence de réel travail avec les organisations syndicales pour préparer la rentrée des vacances d'automne pourtant très particulière.**

Aucune réunion paritaire en présentiel. Seul un groupe de travail avec les directeurs d'écoles s'est tenu. Un CHSCT a posteriori de la rentrée et pour lequel dans un premier temps l'allongement de la durée avait été refusé. Aucun dialogue avec les organisations syndicales. Le contexte sanitaire est tendu et l'assassinat de notre collègue Samuel PATY avec les événements ayant fait suite créent un fort climat d'insécurité. Le nouveau protocole sanitaire sorti dans l'urgence n'a pas laissé aux personnels et aux collectivités le temps de sa mise en place. Les ordres et contre-ordres exaspèrent et méprisent les personnels et visent à discréditer l'Institution vis-à-vis des usagers, des collectivités territoriales et associations partenaires de l'école.

L'assassinat de notre collègue Samuel PATY montre que le visage horrible du terrorisme nous met au défi. La décision indigne et autoritaire du Ministre de revenir sur ses propres engagements a désorganisé et discrédité encore plus l'école et ses personnels alors qu'il faudrait au contraire de la sérénité et s'appuyer sur les personnels qui tiennent l'Ecole à bout de bras depuis mars dernier. Demander le respect des enseignants ne suffit pas, il faut se l'appliquer à soi-même.

La mise en œuvre d'un nouveau protocole sanitaire a contraint une nouvelle fois les personnels à organiser seuls la rentrée dans l'urgence. Les personnels ne sont que trop habitués maintenant à ces situations qui créent anxiété, exaspération et colère. Colère parce que l'Institution navigue à vue et ne prend pas ses responsabilités. Colère parce que, en rupture avec les discours et les déclarations de bonnes intentions, les directrices et directeurs d'école sont mis sous pression. Colère tant le cœur de notre métier -faire réussir tous les élèves- semble devenir une activité annexe, reléguée au second plan tout comme la santé et la sécurité des agents.

Beaucoup de questions restent sans réponses aujourd'hui. Il est temps de construire des réponses dans un vrai dialogue social.

<b>Ce que nous dénonçons</b>	<b>Ce que nous portons</b>	<b>Les réponses de l'administration</b>
La gestion de la crise sanitaire par le ministère qui dégrade les conditions de travail déjà largement détériorées, conduisant à une surcharge de travail et à une mise sous pression intenable-pour l'ensemble des personnels dont les directrices et directeurs d'école, épuisés et exaspérés	Le temps de formation des directeurs sur leur temps de travail afin de ne pas empiéter d'avantage sur le peu de temps de repos dont ils disposent Nécessité de prise de décisions urgentes d'allègement conséquent des tâches administratives.	Alléger la charge sur les collègues. Notre groupe fonctionne, il sera réuni plus souvent et opérationnel. Il faudra lui trouver des déclinaisons comme par exemple : comment aider administrativement nos collègues. Eventualité de décharge supplémentaire suite à l'annulation de formation pour permettre aux directeurs d'avoir du temps notamment tout ce qui est sécuritaire.
	Il est urgent de définir une politique départementale concertée :  distribution de masques à tous les personnels dans les écoles ou établissements  proposer des masques de type2 aux personnels	Les masques doivent être fournis. Peut être faut-il se rapprocher du chef d'établissement. Pas prévu à ce stade. Question déjà posée en CHSCT.

	<p>exerçant en maternelle, aux AESH</p> <p>Généralisation des masques transparents pour tous les enseignants de maternelle et de cycle 2 pour leur permettre d'exercer leur métier correctement</p>	
<p>La clarification pour les personnels des différentes situations de cas contacts, modalités d'exercice.</p> <p>l'information aux personnes vulnérables précédemment exclues de la liste ainsi qu'aux proches de personnes vulnérables.</p>	<p>Une information claire doit être donnée à tous les personnels par le courrier afin que les personnels concernés comme vulnérables ou conjoint de personnes vulnérables, pas nécessairement identifiés par la DSDEN soient en capacité de se protéger comme le prévoit le cadre réglementaire.</p>	<p>Le directeur quand il est en lien avec la personne qui fait le tracing découvre un process qui va très vite. Sur bien d'autres sujets on doit pouvoir faire gagner du temps.</p>
<p>Les revirements ministériels insupportables concernant l'<b>hommage</b> à rendre à Samuel Paty</p>	<p>Nous demandons qu'un temps soit dédié comme initialement prévu à une nécessaire concertation entre collègue à la fois pour un vrai moment dû à notre collègue qui permettent d'aborder les questions de sécurité.</p>	<p>Communication aux maires dès le mercredi ou jeudi pour les modalités de mise en place.</p> <p>Les modalités ont été adaptées aux vu de conditions sanitaires et sécuritaires. Il entend que cela ait déstabilisé les personnels et les organisations.</p> <p>Réflexion à des actions académiques à mener sur la question de la laïcité notamment dans le cadre de la formation des directeurs, des AP.</p> <p>Saisi par des chefs d'établissements sur la question d'une demi-journée banalisée. La question est à la réflexion.</p>

<p>L'absence de dialogue social, de réponse à nos questions</p> <p>La nécessité d'un CHSCT sans contrainte horaire de façon à laisser l'expression des paroles et les échanges.</p>	<p>Que les instances ne soient plus simplement des temps de monologue, que les réunions se déroulent en amont des décisions et non à posteriori</p> <p>Que les délégués du personnel soient entendus et pas seulement écoutés</p> <p>Que les décisions puissent aussi être le fruit d'un travail de réflexion collective et pas seulement le résultat d'une décision hiérarchique interprétée comme déconnectée de la réalité du vécu du terrain</p>	<p>Il faut qu'on imagine trouver des instants plus réguliers pour échanger. Un distingo entre échanger et prendre des décisions concertées.</p> <p>Tous les échanges ne doivent pas déboucher sur des choses concertées.</p> <p>Il faut qu'on s'entende sur le fait que l'on puisse organiser des rencontres formelles pour pouvoir être en phase.</p> <p>Difficile d'avancer le CHSCT pour des raisons pratiques et techniques.</p> <p>L'essentiel était d'apporter des réponses à l'urgence d'organiser les choses dans les écoles. Ecrit aux directeurs d'écoles le plus tôt possible sous forme d'un memento sur des sujets primordiaux pour la reprise ;</p> <p>Ouverture d'une veille à la DSDEN pour toutes les questions qui n'ont pas eu de réponses</p> <p>Echanges avec de nombreux directeurs d'écoles avec remerciements</p>
<p>La nécessité de procéder dans les plus brefs délais aux recrutements nécessaires en particulier de tous les candidats aux concours inscrits sur la liste complémentaire pour pourvoir notamment au remplacement des personnels vulnérables ou en congé maladie</p>	<p>Ouverture enfin de la liste complémentaire !</p> <p>Sinon quelle conduite à tenir en cas d'absence ?</p> <p>Brasser les enfants en les répartissant dans les classes ? Faut il renvoyer les élèves chez eux ? La communication des décisions arrêtées par l'IEN est assurée par l'IEN ? Par l'IA ? Quelle réponse dans une école à une classe ?</p>	<p>Il n'est pas prévu de nouveau recrutements.</p> <p>La logique du brassage on verra comment l'organiser</p>
<p>Les AED</p>	<p>Le problème est la mise en place des protocoles : pas de circulation des AED</p>	<p>Quand ils sont cas contact il y a une réponse rapide de la DDOSS pour suppléer le plus rapidement possible</p>

		en augmentant le temps de travail quand c'est possible
Les agents territoriaux	Augmentation de la masse de travail en lien avec la nécessaire désinfection.	Lors du tracing dans un petit établissement quand il manque un personnel cela a un impact important. Un travail est mené avec les collectivités immédiatement (ex : recours à des entreprises extérieures notamment pour la désinfection)