

Lettre d'ouverture CST DFPE du 14 mars 2025

Tout ayant été dit ou presque depuis des années sans grand effet, notre attention porte aujourd'hui sur 2 contradictions ou incohérences que la CFTC souhaite relever.

S'agit-il d'un excès de « zèle » ou de nouvelles consignes transmises aux CASPE ?

A plusieurs reprises, dans un court laps de temps, la CFTC a été sollicitée par des professionnelles de CASPE différentes qui se sont vu appliquer un retrait de salaire pour des absences injustifiées.

Dans les faits, elles avaient toutes contacté leur établissement le matin-même pour prévenir d'un empêchement sous différents motifs : maladie / besoin urgent de s'occuper d'un proche ...

En raison du manque d'effectifs et pour « nécessités de service », il leur a été demandé d'être présent.e malgré tout, ce qu'elles n'ont pas pu faire.

N'ayant pas de justificatif, elles ont demandé à régulariser leur compte Chronotime par un congé ou JRJT.

Ces demandes ont été refusées, parfois « *par souci d'équité dans l'équipe* » et sans tenir compte de l'engagement des professionnel.les.

La CFTC se questionne donc sur la cohérence entre le prescrit et le réel.

On ne peut pas à la fois se prévaloir, dans un plan de lutte contre les inégalités, d'une « meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle » pour les agent.es et constater que des collègues sont pénalisées d'une retenue sur salaire au motif que leur absence « pour nécessités de service » n'est pas autorisée.

La pose d'un congé à posteriori en raison d'une difficulté à trouver un médecin, d'une contrainte familiale ou personnelle imprévue était une pratique « humaine ».



Ce n'était pas un « cadeau » ni une faveur mais la prise en compte des aléas de la vie.

Dans le contexte économique actuel où l'indemnisation des arrêts maladie est revue à la baisse, où le point d'indice est gelé, où les agent.es n'ont plus le droit à la GIPA ... la CFTC trouve ces refus particulièrement malvenus.

Beaucoup de collègues peinent à boucler leurs fins de mois et il est regrettable que la DFPE en rajoute alors qu'il pourrait en être autrement.

La CFTC demande donc que la possibilité de régulariser l'évènement exceptionnel imprévu reste une disposition prioritaire à la place de la retenue de salaire quand c'est possible, pour celles et ceux qui ne peuvent justifier leur absence.

Nous terminerons cette déclaration sur l'organisation des analyses de pratiques.

Beaucoup de professionnel.les nous font part de la difficulté à avoir ces temps d'échanges en plus de leur journée de travail. Alors oui, ce dispositif est obligatoire pour les agent.es de la petite enfance mais non, il n'est pas obligatoire de faire des heures supplémentaires

Nous rappelons que les heures supplémentaires n'existent pas dans les établissements d'accueil du jeune enfant.

Vous ne pouvez pas nous affirmer que pour la semaine de 4 jours, les cycles horaires ne peuvent pas dépasser des journées au-delà de 9h (en vous appuyant sur le rapport de l'IGAS) et accepter que cela puisse être prévu pour tous les agent.es en EAJE, 3 fois par an. Cela est une fois de plus incohérent.

La CFTC demande que les modalités d'organisations des analyses de pratiques soient revues et que ces 6h réparties en 3 fois 2 heures soient intégrées aux 3 journées pédagogiques de l'année scolaire.

La CFTC à vos côtés
Pour vous défendre et vous informer

