



Déclaration liminaire à la CAPD du 22 décembre 2017

Monsieur le Directeur Académique,

Cette CAPD se tient aujourd'hui suite au refus des délégués du SNUipp-FSU et du SNUDI FO de siéger le 19 décembre. Sans insister sur les raisons de notre choix, nous tenons simplement à revenir sur la dimension paritaire de l'instance qui vient d'être à nouveau convoquée : elle est à la fois un lieu d'expression et de contrôle des organisations syndicales à partir des documents de travail fournis par vos services. En ce sens, elle ne peut être comparée ni dans la forme ni dans le fond au CTA (comme vous l'avez récemment évoqué). La gestion du premier degré est départementale et non académique, elle se doit d'être proche du terrain. Vous êtes notre interlocuteur, M. le Directeur Académique, et nous ne doutons pas de votre attachement à répondre aux questions des organisations syndicales. Ensemble, nous avons pu mesurer lors de la première CAPD en novembre que la dimension temporelle pouvait nous échapper, en raison de la complexité de certains sujets. Aussi, le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à un dialogue social serein, constructif et ouvert, qui ne nie pas les divergences mais qui ne peut être contraint par avance.

En ce qui concerne les conditions de travail des personnels, nous tenons à vous alerter sur la situation actuelle, qui nous paraît, à plusieurs égards, très inquiétante. En effet, un nombre croissant de collègues en début de carrière vivent très mal leur entrée dans le métier. Par-delà des situations personnelles parfois difficiles, il apparaît que le système de formation et les conditions d'exercice génèrent de la souffrance au travail, avant même que les professeurs des écoles soient titularisés. Nous ne pouvons accepter cet état de fait.

Nombreux aussi sont les collègues, plus expérimentés, qui "craquent" dès le début d'année devant l'accumulation de situations anormalement stressantes, des conditions de

travail indignes de l'Éducation Nationale. Ils se trouvent dans l'impossibilité de remplir correctement leur mission de service public.

De plus en plus de collègues, désespérés, nous interpellent en nous demandant de l'aide. Classes trop chargées, qui ne permettent pas une bonne prise en compte des élèves à besoins particuliers, relations très difficiles avec certaines familles (qui mènent à des agressions verbales ou physiques), relations parfois très tendues entre enseignants d'une même école...

Les conditions de travail ne sont plus du tout sereines dans nombre d'écoles du Gard.

L'Institution se doit de former correctement tous ses personnels, en allant des précaires (AVS) jusqu'aux cadres, les PES, enseignants titulaires, PEMF, CPC... pour qu'ils soient en mesure de faire face à leurs missions.

Elle se doit aussi de protéger tous ses agents lorsque l'exercice de leur métier les met en danger.

Pour ce qui est des dédoublements de classes, le SNUipp-FSU dénonce toujours le fait qu'ils se fassent au détriment des postes de Plus De Maîtres Que De Classes, dispositif apprécié des équipes, permettant une approche pédagogique innovante. Nous refusons que les PDMQDC restants connaissent le même sort.

De plus, votre décision de constituer un vivier pour ces postes aura un impact fort sur le mouvement, pouvant contraindre les choix pédagogiques des équipes. Cela créera des dissensions au sein des conseils des maîtres, bloquera des dynamiques existantes...

Nous vous demandons de revenir sur cette position.

En ce qui concerne les personnels contractuels, nous avons bien pris note, lors de la dernière CAPD, de votre souhait d'en embaucher selon les besoins. Nous vous rappelons notre forte opposition au recrutement de contractuels et vous renouvelons notre demande de recours à la Liste complémentaire. Si des contractuels arrivaient dans nos écoles, nous en informerions les collègues, les parents d'élèves et mobiliserions la communauté éducative dans son ensemble afin d'exprimer notre mécontentement.

Concernant à présent l'ordre du jour de cette CAPD, l'avancement des personnels :

Comment nous est-il possible d'étudier l'avancement des personnels de manière fiable, si nous ne pouvons contrôler le reclassement qui a été fait au préalable ? Nous savons que des erreurs surviennent.

En outre, que peuvent faire les personnels quand ils reçoivent les documents officiels alors que les délais de recours sont dépassés ?

Le protocole PPCR aboutit à des salaires revalorisés et de nouvelles carrières, dont le déroulement semble moins inégalitaire qu'auparavant. Toutefois, le SNUipp-FSU continue de revendiquer un rythme d'avancement plus rapide pour tous, comme d'autres corps de la Fonction publique. Les accélérations d'un an sur les échelons 6 et 8 vont opposer des collègues entre eux. Le cadre salarial reste bien inférieur à la moyenne des autres pays européens.

Nous dénonçons à la fois le nouveau gel du point d'indice et le report d'un an de l'application des mesures indiciaires du PPCR. Ainsi, avec les différents prélèvements supplémentaires mis en œuvre, seul l'avancement permet désormais un gain financier.

Le SNUipp-FSU est opposé à une classe exceptionnelle dont l'accès concerne au mieux 10% de la profession, excluant de fait la quasi totalité des PE. Elle apparaît comme un outil de management renforcé. Si nous actons positivement la suppression de la note, nous estimons que l'avis de l'IEN ne doit pas être déterminant pour un changement de grade ou d'échelon. L'expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté doit prioritairement être prise en compte.

Pour ce qui est de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique, le système va renforcer les inégalités.

Nous demandons l'application de la loi.

Les délégués du Personnel

Mathilde CANET, Laetitia MELLADO, Georges MICHEL