



Déclaration préalable à la CAPD du 29 janvier 2019

M. le Secrétaire Général (Directeur Académique par intérim), M. le futur Directeur Académique, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD des Côtes d'Armor

Nous commencerons par remercier tous les électeurs qui nous ont fait confiance. Durant leur mandat, les délégués du personnel du SE-Unsa continueront à être à leurs côtés pour les aider, les conseiller, les défendre. Et ils vont en avoir besoin, ainsi que notre service public d'Éducation.

Nous poursuivrons en vous souhaitant la bienvenue M. Koscyk en tant que Directeur Académique des Services de l'Éducation nationale.

Nous croyons beaucoup au dialogue social et espérons qu'à l'échelon départemental celui-ci sera toujours possible et productif, contrairement à ce qui se passe au niveau national et académique où celui-ci est très difficile voire quasi-inexistant.

Puisque nous sommes encore dans les temps, nous souhaitons une bonne année à tous les personnels œuvrant pour notre service public d'Éducation et souhaitons qu'il y ait du positif pour l'école publique et ses professionnels qui s'investissent au quotidien.

Nous nous efforçons d'être positifs même si, il faut bien l'avouer, les voyants actuels et perspectives sont bien sombres tant au niveau national qu'académique.

Il nous est effectivement bien difficile de positiver tant les nuages s'accumulent dans un ciel où tombent des averses fréquentes de mauvaises nouvelles, ponctuées de grêle d'injonctions en tout genre, sans parler du brouillard très fréquent au niveau ministériel ou académique.

Dramatiser n'est pas la marque de fabrique du SE-UNSA mais le sentiment que nous avons actuellement est : « Quand cela va-t-il s'arrêter et jusqu'où nos dirigeants vont-ils aller ? »

Faire une loi sur l'école de la confiance c'est bien, mais reconnaître le travail des enseignants et des autres acteurs de l'école Publique et leur faire confiance, c'est mieux !

Bon nombre de citoyens se sentent méprisés par nos gouvernants, il en va de même de nos collègues et de nombreux personnels de la Fonction Publique qui ne sont considérés que négativement, qu'en terme de coûts, jamais comme des personnels nécessaires à un service public indispensable.

Gel du point d'indice, augmentation de la CSG non compensée, jour de carence, non-revalorisation salariale, remise en cause du statut du fonctionnaire, suppression de postes... Le pire étant peut-être à venir, de sacrés signaux négatifs répétés envers les fonctionnaires ! « Élève » va devenir un gros mot. Nos technocrates savent-ils lire autre chose que des données statistiques qu'il faut absolument faire tendre vers la moyenne ou qui doivent aller dans le sens voulu par notre ministre afin qu'il fasse un nouvel encart dans la presse pour justifier sa politique ? La priorité est de faire rentrer ces fameuses données dans la norme mais sans s'interroger sur les origines des problèmes et sur les difficultés rencontrées dans leur quotidien par nos collègues...

Un de mes prédécesseurs au SE-UNSA 22 disait, il y a quelques années maintenant, dans cette même instance, qu'un enseignant bien dans sa peau était un enseignant bien dans sa classe et que cela profitait aux élèves.

Le moins que l'on puisse dire c'est que les années passent et que les conditions de travail de nos collègues ne s'améliorent pas, loin de là. Pour tout vous dire ils n'en peuvent plus. Ce n'est pas un hasard si le nombre de démissions dans le 1^{er} degré en 2018 a été plus important l'an dernier que durant les 7 précédentes années. Un nombre de collègues croissant souhaite quitter ce métier et ce n'est pas une extrapolation de syndicaliste, ce sont les faits.

Le métier est de plus en plus difficile, le nombre d'élèves qui ont des troubles du comportement augmente de façon régulière et il y a de plus en plus d'incidents ou de marques d'irrespect des élèves et de leurs parents. Cela fait maintenant quelques années que nous vous alertons sur la violence subie par nos collègues, c'est parfois récurrent, donc trop fréquent et à notre sens inadmissible. Certains collègues qui la subissent vous alertent, mais pas tous. Une de nos collègues qui devait siéger ce jour pour le SE-UNSA est absente de cette CAPD car elle a été blessée en voulant aider une collègue qui se faisait taper par une élève, cela fait 8 semaines d'ITT.

Nous avons d'autres situations en tête et, certainement pas un hasard pour nous même si nous n'en ferons pas non plus une généralité, elles ont été provoquées par des élèves qui étaient en attente qu'une place se libère dans un établissement jugé adéquat pour répondre à leur souffrance et situation extrêmement difficile, petites causes grands effets....

Nous n'évoquons que la partie émergée de l'iceberg, nombre de collègues taisent ce quotidien difficile et font au mieux, tentent d'éviter le pire, sonnent à toutes les portes pour

essayer de trouver des solutions dans l'intérêt des élèves en souffrance en oubliant parfois la leur. L'an dernier, nous vous demandions de réellement les soutenir lorsqu'ils sont confrontés à de sérieuses difficultés, notamment lorsqu'ils ont en classe des enfants quasi-ingérables, de plus en plus jeunes. C'est aussi valable lorsqu'ils rencontrent des difficultés avec les parents d'élèves. Nous vous disions « il faut vraiment que nos collègues se sentent soutenus par leur hiérarchie ». Ce n'est pas toujours le sentiment qu'ils ont... C'est pourquoi nous dénonçons le signal très négatif que leur délivre l'administration dans notre département : lorsqu'il y a des collègues remplaçants sans remplacement ils ne pourraient plus aller remplacer les collègues et/ou directeurs lors d'équipes éducatives ou ESS. Nous regrettons fortement cette décision et nous avons de très nombreux retours négatifs qui émanent d'écoles des différentes circonscriptions du département. Il est vrai qu'au vu des difficultés rencontrées au quotidien, nos collègues ont de quoi être très dépités de cette nouveauté. Au vu des économies réalisées par ailleurs en appliquant cette nouvelle règle, nous vous demandons d'avoir un regard autre que financier pour ces situations.

Puisque l'on parle d'économies à tout va, que dire de ce que nous avons appris jeudi dernier lors de la CPAS (qui concerne tous les personnels de l'Éducation nationale) ? Est-il utile de rappeler que nous n'avons pas de médecine du travail, pas de comité d'entreprise et que les moyens alloués pour l'aide sociale sont dérisoires. Quand on sait les nombreuses situations très difficiles vécues par les personnes qui sont dans une galère telle qu'ils « osent » demander une aide sociale minime, parfois pour pouvoir nourrir leur famille ou pour pouvoir se chauffer ou s'habiller, entendre que le rectorat a décidé que les dépenses action sociale sont trop importantes sur l'académie qu'il va falloir les maîtriser voire les diminuer, pour ne pas dire les supprimer est une honte et je pèse mes mots (à terme la priorité serait AESH, ASEN et contractuels, quid des personnels titulaires qui eux aussi peuvent rencontrer des difficultés dans leur vie ?). Et oui, à l'Éducation nationale comme dans notre société, plus que jamais il vaut mieux être riche et bien portant que pauvre et en mauvaise santé !

Pour revenir à ce qui nous concerne à savoir les permutations et l'avancement, nous tenons à remercier l'administration pour la transmission des documents et la tenue d'un Groupe de Travail préalable à cette CAPD durant lequel le dialogue social a été réel, nous remercions les services pour le suivi attentif des dossiers. Au passage nous rappelons notre attachement au paritarisme lui aussi en danger et souhaitons que la CAPD poursuive son rôle notamment lors du mouvement.

Le gouvernement avait décidé de geler l'année 2018 du protocole PPCR. Toutes les mesures prévues à partir du 1er janvier 2018 avaient ainsi été reportées d'un an contre l'avis de l'UNSA. Les mesures qui devaient entrer en vigueur à cette date s'appliquent bien à partir du 1er janvier 2019 et nous nous en félicitons. Le PPCR a permis des acquis importants notamment la seconde conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire, l'intégration d'une partie des primes dans la rémunération indiciaire, l'amélioration progressive des grilles

indiciaires, la réduction de la durée maximale pour atteindre le dernier échelon de la classe normale. Elle est réduite à 26 ans (contre 30 dans l'ancien système), et peut être réduite à 25, voire 24 ans grâce à deux accélérations de carrière pour accéder aux échelons 7 et 9. En revanche, l'année 2017-2018 a été marquée par plusieurs dysfonctionnements et de taille : retard de publication des textes et par ricochet des CAP, précipitation pour organiser deux campagnes à la classe exceptionnelle, interprétations locales des directives nationales, longue attente avant de connaître les contingents hors-classe, opacité dans l'attribution des appréciations, des critères de départage discutables... L'année a été particulièrement éprouvante, en premier lieu pour les intéressés, concernés par un avancement, un reclassement, une promotion de grade... Nous attirons votre attention sur l'impact que peuvent entraîner les appréciations, notamment lorsqu'il y a divergence avec celle initiale de l'IEN.

Le SE-Unsa a suivi de près toutes ces opérations et est intervenu à chaque fois pour tenter d'améliorer le dispositif. Nationalement, le SE-Unsa fait valoir ses revendications lors des réunions de bilan PPCR organisées par le ministère dans le cadre de l'agenda social. Nous continuons ainsi à peser dans les débats pour faire bouger les lignes : nous réclamons notamment le caractère non immuable de l'avis pour la HC et que l'AGS retenue pour départager le soit dans la globalité de la carrière et pas seulement dans le grade.

Pour les demandes de permutation, nous rappelons l'importance de la mobilité et au passage celle de concilier au mieux sa vie familiale et professionnelle. Là encore, permettre à un nombre conséquent de collègues de rejoindre le département demandé permettrait au service public d'Éducation de conserver des personnels motivés et bien dans leur peau. Dans le cas inverse, les trajets lointains et répétés impactent nos collègues qui peuvent se retrouver en arrêt pour une longue période, voire démissionner lorsque les années passent sans possibilité de jour meilleur. Ou alors ils se voient contraints de payer ce blocage en se mettant en disponibilité avec les répercussions que cela a sur la carrière et les revenus. Nous espérons donc que le calibrage permettra à un nombre important de collègues de rejoindre leur département souhaité tout en redoutant que les frilosités passées perdurent...

Nous poursuivrons par cette adresse au Premier ministre, début de la pétition intersyndicale (à l'appel de tous les syndicats de la Fonction Publique sauf un) : « Il est urgent, juste et possible, de revaloriser les salaires des plus de 5 millions d'agent-es de la Fonction Publique qui, au quotidien, travaillent au service de l'intérêt général et font vivre des services publics de qualité sur l'ensemble du territoire ». 41 000 personnes ont déjà signé en quelques jours ce texte, cela vaut tous les discours...

Nous terminerons par la situation des AESH pour lesquels nous continuons à réclamer la reconnaissance et pérennité, nous sommes partie prenante de la mobilisation nationale et locale du 6 février prochain.