

## Déclaration liminaire à la CAPD du Gard du lundi 24 mars 2017

Monsieur le directeur académique, Mesdames et Messieurs,

Cette CAPD est la dernière du quinquennat. Un quinquennat qui aura été marqué par la Refondation de l'Ecole. De nombreux **changements pédagogiques et éducatifs** ont forcément nécessité un gros effort d'adaptation mais aussi induit du temps de travail supplémentaire. Les enseignants auront pris leur part de cet effort pour que l'Ecole aille de l'avant. Nous sommes bien conscients qu'il reste un long chemin à parcourir fait de bilans et de retours sur expérience. Nous savons qu'un carrefour se profile à l'horizon des 6 prochaines semaines. A l'heure où l'on commence à peine à s'appropriier les nouveaux dispositifs, où l'on attend que soit poursuivi voire accentué l'effort en moyens, virer de bord serait destructeur là où il faut consolider. En revanche, si le SE-Unsa a pour principe de voir la bouteille à moitié pleine, nous ne perdons pas de vue la partie vide ! Ce que la Refondation n'a pas accompli. Elle aurait dû par exemple donner plus de place à une nouvelle gestion des ressources humaines, celle des enseignants qui, tous les jours, font vivre cette Refondation, pour mieux les reconnaître en tant que professionnels. La mise en place du « Plus de maîtres que de classes », la réorganisation de la semaine scolaire qui attend un bilan et des évolutions, les nouveaux programmes, ou encore l'instauration d'un cycle 3 articulant école et collège sont autant de bouleversements pédagogiques pour lesquels la formation et le temps d'appropriation n'ont été ni suffisants, ni satisfaisants. Sur le plan de la **gestion des ressources humaines**, la période a débuté par des chantiers-métiers porteurs de sens et qui ont permis d'avancer sur nombre de dossiers catégoriels laissés jusque-là en déshérence. Elle a aussi été marquée par d'autres travaux entamés, toujours en cours, qui pour le SE-Unsa auraient pu et auraient dû aboutir. La mobilité géographique est ainsi à un niveau toujours trop loin des espérances des enseignants. La période de créations de postes que nous avons connue aurait dû permettre de mieux équilibrer recrutement et mobilité géographique. Mais les derniers résultats des mutations ont encore montré une retenue voire une frilosité certaine dans les calibrages d'entrée fixés par les Dasen. Toujours concernant la mobilité géographique mais au niveau départemental, le SE-Unsa acte positivement la réécriture de la note de service mobilité avec l'apparition d'un cadrage national pour le profilage des postes, cadrage qui est le résultat d'un travail fructueux du dialogue social rue de Grenelle. Localement en revanche, nous l'avons souligné, des décalages subsistent entre ce qu'on nous indique au ministère et l'application à géométrie variable opérée par le recteur de notre académie. De ce côté-là en revanche, le SE-Unsa attend un changement de cap... Nous dénonçons **l'interférence rectorale** jusque dans la communication du cabinet vers les écoles qui parasite l'action et la cohérence de notre institution. De la DSDEN aux circonscriptions, des personnels à leurs représentants que nous sommes, le malaise et l'agacement sont palpables. Des injonctions tardives continuent de parvenir directement dans les écoles, du jour pour le lendemain, du 28 à la fin du mois, sur la mise en œuvre des projets d'école, sur l'évaluation du plan de formation, etc. A croire que les personnels ont du temps libre à occuper après la classe. En ce qui concerne la circulaire du mouvement intra-départemental, il aura fallu une fois de plus résister à une conception verticale du dialogue social notamment sur la **mesure de carte** qui reste donc selon nous, **inéquitable** : « **500 points** oui, mais pas sur l'école voisine si par malchance elle est en dehors de la zone ! » Concernant **les temps partiels** enfin, nous sommes inquiets une fois de plus que le rectorat, d'inspiration héraultaise tente de réaffirmer l'incompatibilité supposée de certains postes avec différentes quotités. Nous attendons un rappel des bonnes pratiques de la DGRH qui n'a pas été fait et les enseignantes et les enseignants concernés se voient trop souvent contraints de choisir entre vie personnelle et vie professionnelle. Nous saluons l'approche de la DSDEN du Gard qui reste un département où l'effort est réel pour prendre en compte le temps partiel sur autorisation. Pouvez-vous nous assurer, Monsieur le directeur académique, que les pratiques en cours resteront inchangées ?

**Sur le remplacement des enseignants**, les textes parus au B.O. du 16 mars 2017 ont été construits dans l'urgence. D'ailleurs, à ce stade de l'année, du fait de l'impossibilité de revenir sur les opérations de carte scolaire au beau milieu du mouvement, nous comprenons que ce projet n'aura aucune incidence pour les BD et ZIL à la rentrée prochaine. Ce texte n'est selon nous, de nature ni à améliorer les conditions d'exercice des remplaçants ni à rendre plus efficace le remplacement. Le SE-Unsa demande à reprendre cette problématique de zéro, de manière sereine en évitant la stigmatisation ainsi que les solutions uniformes et toutes faites. Lors de la présentation de ces textes, le SE-Unsa a donc exprimé son désaccord.

**Sur la hors-classe**, il ne nous a pas échappé que la promesse d'alignement des ratios à 7% n'aura pas été tenue. Nous déplorons également le changement de date de prise en compte de la note dans le barème, du 31 décembre au 31 août, sans aucune concertation.

Pour poursuivre, il reste quelques décisions actées lors des chantiers-métiers qui mettent du temps à se concrétiser. C'est le cas pour les **directeurs d'école de petites écoles** qui ne sont toujours pas effectives. Il y a probablement une piste à explorer du côté des postes de TD pour permettre des jours de décharge

mensuels sur 10 mois de l'année et non groupés au moment de l'année où on n'en a pas forcément besoin. Quant à la **simplification des tâches**, vous conviendrez avec nous qu'il est difficile d'aborder le sujet avec les principaux intéressés sans susciter quelque rictus mais plus sérieusement, une exaspération bien légitime. Pour le SE-Unsa, la légitimité des directrices et des directeurs passe par des avancées urgentes sur le statut de l'Ecole, sur la création de postes pérennes de secrétaires de direction, formées ; sur l'attribution d'un budget propre et encore et surtout une décharge de temps significative pour absorber la charge de travail. Nous avons bien lu les 16 engagements récents du ministère sur la direction. En fait, le ministère reprend à son compte la charte de confiance résultant d'une initiative du SE-Unsa et d'un collectif constitué entre autres du SIEN-Unsa, et du GDID qui travaillent sur cette question depuis plusieurs mois. Si ce document évoque des éléments facilitateurs, il aurait pu aller plus loin dans les engagements dans un contexte où les directeurs sont de plus en plus sollicités.

Concernant les **départs en formation ASH** qui étaient initialement à l'ordre du jour de cette CAPD, nous attendons donc la prochaine CAPD pour estimer si notre département est à la hauteur des besoins dans les différentes options. Pour autant, nous tenons à saluer l'avènement du Cappei qui remplacera à la rentrée 2017 le Capa-SH et le 2CA-SH. Cette nouvelle certification concrétise, en grande partie, des éléments défendus par le SE-Unsa. En effet, cette formation s'inscrit dans la perspective de l'école inclusive et constituera un élément supplémentaire dans la construction d'une identité professionnelle transversale 1er/2nd degrés. Même si cette certification reste encore à consolider, le SE-Unsa se félicite que les demandes qu'il a portées nationalement aient été adoptées comme l'attestation de parcours qui figurera dans I-Prof pour garantir une portabilité en cas de mutation ou de changement de corps, mais aussi les deux parcours différenciés pour les formations de Rased en fonction de la dominante.

Concernant les **moyens RASED**, deux jours après l'ouverture du serveur du mouvement, nous regrettons Monsieur le directeur académique que vous n'ayez pas proposé au mouvement des postes de maîtres spécialisés, un poste de psychologue scolaire remplaçant, comme vous nous l'aviez indiqué au dernier CTSD de repli. Vous nous aviez d'ailleurs également indiqué pouvoir renoncer à certaines fermetures évitant à des collègues de participer au mouvement... Nous vous avons pourtant écrit le 15 mars dernier pour anticiper sur cette échéance.

Concernant les deux procédures ouvertes aux instituteurs pour intégrer le corps des PE, nous avons appris que la Gard serait pourvu de 12 emplois de PE ouverts par liste d'aptitude et de 2 emplois par 1er concours interne. Nous savons que dans certains départements, le nombre de postes offerts par liste d'aptitude sera en dessous du nombre de demandes. Nous vous redemandons Monsieur le directeur académique de vous tourner vers les autres départements de l'académie, dans l'éventualité où ils auraient eux moins de candidats que d'emplois prévus et si ce n'est pas le cas, de solliciter un surplus d'emplois à la DGRH afin de d'intégrer un maximum d'instituteurs facilitant l'extinction du corps comme nous le réclamons de longue date. Nous rappelons que tant qu'il subsiste, rien ne saurait empêcher à un ministère trouvant qu'un professeur d'école est trop grassement payé, de lancer un recrutement d'institutrices et instituteurs avec les salaires correspondants.

Pour terminer notre déclaration, nous souhaitons aborder la situation d'une AESH du Gard qui nous a contactés. Samia accompagne depuis presque 9 ans des enfants en situation de handicap dans des écoles primaires et des collèges d'Alès : 6 années en CDD et 3 en CDI. Elle est en contrat de 20 heures et gagne 612€ nets. Quelqu'un ici s'imagine-t-il vivre dignement avec ce seul salaire ? Samia a cherché par tous les moyens à compléter son revenu mais étant mobilisée toute la semaine sur le temps scolaire, elle n'a pu qu'être recrutée par la mairie en tant qu'animatrice coup de pouce. Et encore, elle ne sera pas payée entre juin et octobre. Pourtant, Samia continue de voir toutes les nouvelles AESH recruté.e.s sur des contrats de 24 heures et qui gagnent donc 740€. Monsieur le Directeur académique, nous savons que passer 6 AESH de 20 à 24 heures consomme un poste d'AESH, mais la situation de Samia nous semble inacceptable. Nous vous demandons solennellement de bien vouloir étudier la situation de toutes AESH qui font la demande écrite de passer de 20 à 24 heures.

Monsieur le directeur académique, mesdames, messieurs, je vous remercie de votre attention.