



Déclaration préalable CAPD du 2 juin 2016

Monsieur le Directeur Académique,

Au SE-UNSA, nous nous félicitons d'avoir signé l'accord PPCR. La Ministre de l'Education nationale vient de faire connaître ses propositions pour revaloriser les carrières de l'ensemble des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Il y avait urgence. La dernière revalorisation d'ampleur datait de plus de 25 ans et, au fil des ans, la France s'était vue reléguée au rang des nations faisant bien peu de cas de la rémunération de ses professeurs. Loin des promesses du précédent quinquennat troquant de réelles suppressions d'emplois contre le mirage de rémunérations augmentées, c'est aujourd'hui un plan conséquent de progression des carrières et rémunérations qui est proposé d'ici à 2020. Au-delà des gains financiers loin d'être négligeables, l'architecture même de la carrière des professeurs est repensée. Simplifiée, elle est lisible et transparente. Le rythme d'avancement unique pour tous, ponctué de quatre rendez-vous de carrière, met un terme à un dispositif complexe, inefficace et injuste. L'appréciation de la valeur professionnelle s'inscrit désormais dans la logique d'un parcours qui se construit au fil de la carrière. Cela impacte de fait les modalités d'évaluation actuelles des enseignants. La confiance devient le maître mot d'une évaluation enfin formative, prospective, et adaptée aux différents moments de chaque carrière. Le SE-Unsa salue les logiques nouvelles qui reconnaissent l'engagement sur des missions particulières ou des lieux d'exercice difficiles, en les capitalisant. Ce sera désormais le cas pour les personnels ayant exercé plus de 8 ans en éducation prioritaire ou sur des fonctions de formateurs ou de directeurs d'école, par exemple. La reconnaissance de l'institution ne se limitera donc plus à ceux qui forment dans les filières d'excellence. Elle prendra enfin en compte la difficulté du métier ou les contraintes de certaines missions particulières. Pour le SE-Unsa, l'architecture des nouvelles carrières, les évolutions de rémunérations et la nouvelle vision de l'évaluation s'inscrivent naturellement dans les logiques portées par la refondation de l'École. La négociation qui s'ouvre doit maintenant concrétiser toutes ces évolutions.

« **Nous ne nous taisons plus** » lançaient dix-sept anciennes ministres, de gauche comme de droite, dans un appel publié le dimanche 15 mai 2016 dans le Journal du dimanche où elles annonçaient qu'elles dénonceraient désormais « systématiquement toutes les remarques sexistes, les gestes déplacés, les comportements inappropriés. » Au SE-UNSA, nous ne nous sommes jamais tus ! Nous tenons à dire à cette assemblée que nous continuerons à dénoncer ici et ailleurs tout

comportement d'un autre âge, tout acte ou propos relevant du harcèlement sexuel et ce, quelle que soit la fonction exercée par la personne impliquée. La publication de ce nouvel appel nous prouve une fois de plus que l'égalité femmes-hommes est un combat quotidien et qu'une véritable éducation à l'égalité dès le plus jeune âge est plus que jamais nécessaire.

La CAPD qui se réunit aujourd'hui pour aborder la question du Mouvement Intra départemental des enseignants du 1^{er} degré est sans aucun doute une des plus attendue de l'année pour nos collègues. Mais aussi la plus redoutée, tant on sait l'importance que revêtent les demandes de mutation pour nombre d'entre eux. Une nouvelle fois, le SE-UNSA tient à exprimer son désaccord quant à la publication des résultats du pré-projet d'affectation par certains membres de la CAPD. Etre commissaire paritaire implique un certain nombre d'obligations dont celle de discrétion. Le SE-UNSA juge irresponsable le fait de diffuser des résultats avant leur officialisation car ils portent sur des éléments en cours de vérification et sont donc potentiellement erronés.

Le SE-Unsa remercie le service du mouvement pour son implication et son remarquable travail.

Comme les années précédentes, plus du tiers des postes restés vacants sont en ASH: en SEGPA, en ULIS école, en ITEP, en Rased... Nous le déplorons réellement et appelons à une autre politique : des départs en formation ASH à la hauteur des besoins, une reconstruction des Rased avec l'assurance de la pérennité de ces postes.

Le SE-Unsa se félicite de la nouvelle augmentation du taux d'accès à la Hors-Classe des PE confirmant l'efficacité de notre action syndicale. Dans notre département, ceci se concrétise par un contingent de **261** enseignants du premier degré qui passeront à la hors-classe à la rentrée prochaine. Dans le calcul du barème pour le passage à la Hors-Classe, l'exercice dans une école en « politique de la ville » est valorisé. Ce classement est défini par un arrêté datant de 2001. Or depuis 2001, la situation sociale de nombreux quartiers a évolué. Cela a conduit le gouvernement à définir une nouvelle classification de la politique de la ville en 2014, effective depuis le 1^{er} janvier 2015. Le SE-UNSA vient d'écrire à la ministre pour demander l'actualisation de cet arrêté avec la nouvelle cartographie de la politique de la ville en vigueur depuis janvier 2015.

À l'occasion de la conférence nationale du handicap du 19 mai, le président de la République a annoncé la transformation de 56 000 emplois de CUI en 32 000 AESH dans les cinq prochaines années. Le SE-UNSA accueille favorablement cette nouvelle car les personnels actuellement en CUI pourront signer un CDD ce qui leur apporte plus de stabilité et de sécurité, avec une

perspective de CDI à terme. Pour les enfants en situation de handicap et leur famille, c'est très positif car ils pourront compter sur un accompagnement plus pérenne. Cependant des difficultés demeurent, notamment la question du temps de travail et de la rémunération. En effet, ces personnels continueront de subir un temps incomplet, et avec un revenu d'environ 700 euros, on ne leur permet pas de sortir de la précarité financière. La création des AESH en 2014 aurait dû signifier la fin du recours à des emplois précaires sur ces missions, ce qui au regard des chiffres ne reflète absolument pas la réalité puisqu'aujourd'hui le nombre de CUI est beaucoup plus important que les AESH. Le SE-UNSA continue de porter le projet d'un vrai métier d'accompagnant handicap adossé à une rémunération suffisante et des perspectives de carrière.

Pour finir, nous souhaitons vous faire part de notre inquiétude concernant l'état du remplacement. Nous savons tous quelles sont les difficultés actuelles. Aujourd'hui encore certains membres de cette CAPD ne sont pas remplacés. Le nombre de jours de classe non remplacés augmentent au fur et à mesure de l'avancement de l'année scolaire et nous ne croyons pas que la création de 30 postes de brigade à la rentrée 2016 puisse réellement résoudre le problème. Nous redoutons que le durcissement de votre politique en matière de gestion des temps partiels sur autorisation ne soit une des causes des absences qui provoquent la désorganisation actuelle du service public dans de nombreuses écoles. Non, la majorité des enseignants ne sollicite pas un temps partiel par simple confort. Parce qu'elle engendre un sacrifice financier certain, de nombreux enseignants en font la demande pour la simple et bonne raison qu'ils n'envisagent pas d'exercer leur métier dans de bonnes conditions physiques et morales à temps plein, soit à cause d'une vie de famille trop contraignante (car une rémunération d'enseignant, même avec l'ISAE, ne permet pas l'embauche d'une assistante à domicile), soit à cause d'une santé fragile. Ne pas pouvoir accéder au temps partiel lorsqu'on en ressent le besoin est une véritable source de difficultés ; le SE-UNSA affirme que les temps partiels demandés doivent être attribués quelles que soient les motivations de nos collègues.

Les élus du SE-UNSA
Céline Gravellier
Marianne Favier
Gwénaëlle Gélisse
Cédrine Sancier