



Déclaration du SE-UNSA à la CAPD du 20 mai 2019

Monsieur le Directeur Académique,
Mesdames, Messieurs les membres de la CAPD,

Depuis le début de ce quinquennat, les réformes s'enchaînent à un rythme effréné, à coup d'annonces médiatiques tout en offrant très peu, voire pas de perspectives aux personnels.

Le SE-Unsa se tient prêt à discuter de sujets régulièrement évoqués par le ministre mais aussi des sujets tout aussi régulièrement pointés par la profession. Plus largement, le SE-Unsa plaide pour une gestion des ressources humaines renouvelée dans ce ministère bien plus habitué à gérer des flux plutôt que des individus, des NUMENs plutôt que des agents au service de l'institution.

Les attentes des personnels de l'Éducation nationale sont importantes. La première d'entre-elles est d'être mieux pris en compte et de pouvoir bien vivre leur métier. La qualité de vie au travail devrait être au cœur des discussions relatives aux personnels.

De qualité de vie au travail, il en est bien question à l'ordre du jour de cette CAPD. En effet, nous allons par exemple étudier les demandes d'allègement de service de nos collègues. Les dossiers ne diminuent pas année après année. Même si les moyens alloués localement ne sont pas négligeables, il faut le noter, ils obligent néanmoins à opérer des refus. 14 collègues ayant une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé se voient face à un refus. Que feront alors ces collègues dont l'allègement ne sera pas accordé? Quelle mesure notre employeur pourra-t-il mettre en place pour améliorer leur qualité de vie déjà amoindrie par leurs problèmes de santé?

Ne leur restera-t-il comme solution que les arrêts maladie à répétition ?

Sur les disponibilités, là aussi, il est question de qualité de vie. Pourquoi refuser aux collègues, pour certains la possibilité de choisir une autre voie professionnelle, pour d'autres la possibilité entre guillemets de « souffler un peu » ?

Sur les congés de formation professionnelle, le problème est du même ordre. Nous déplorons que le nombre de mois alloués ne soit pas suffisant pour accorder toutes les demandes. Nous sommes si près du but !

La question se pose également sur les demandes de travail à temps partiel pour lesquelles de nombreux refus ont déjà été portés à la connaissance des collègues concernés...

C'est bien aussi une question de qualité de vie au travail. La baisse de salaire consécutive à un temps partiel est pleinement assumée et résulte d'un choix personnel des collègues qui en ont fait la demande. Nous en débattons si vous le voulez bien lors de la prochaine CAPD.

«Manque de ressources humaines» : Tel est donc le motif que vous ne manquerez pas de mettre en avant et qui présidera aux décisions qui concluront les dossiers de cette CAPD. Vous comprendrez aisément Monsieur le Directeur Académique que nous ne pourrions pas partager cet argument quand il s'agit des légitimes demandes des personnels que nous représentons.

Concernant les M.I.N. (Modules de formation d'Initiative Nationale), le nombre de demandes est en augmentation.

Deux types de MIN existent : les modules de formation d'initiative nationale organisés pour compléter le parcours de formation pour les enseignants titulaires du Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI) et les modules de formation d'initiative nationale organisés dans le cadre de la formation continue.

Nous avons dans les documents les candidatures des enseignants du 1er degré dont celles ayant reçu un avis favorable.

Est-il possible de savoir ce qu'il en est des candidatures des enseignants du 2nd degré ?

Au regard du nombre de demandes, il est à espérer que les commissions paritaires nationales les valident .

L'école inclusive est un challenge à mener à bien. Pour cela, il faut sur le terrain un maximum de personnes formées.

Monsieur le Directeur Académique, cette déclaration est au coeur de l'actualité et des problématiques des personnels au quotidien. Pourtant, elle est, à quelques mots près, la même que celle lue l'année dernière en cette même place, pour cette même CAPD. Cela signifie, malheureusement, que les années passent mais que les problèmes de collègues demeurent.

Sur le plan national, le président a annoncé la limitation des classes à 24 élèves de la GS au CE1, l'extension du dédoublement en éducation prioritaire à la GS, un moratoire sur les fermetures d'écoles sauf en cas d'accord du maire et la revalorisation des enseignants.

Pour devenir de vraies bonnes nouvelles, ces mesures doivent être assorties de moyens spécifiques. Le président s'est dit prêt à renoncer à son objectif de suppression de 120 000 emplois de fonctionnaires mais pas à la réduction de la dépense publique.

Pour le SE-Unsa, il n'est pas envisageable que les logiques de redéploiement du 2nd degré vers le 1er ou à l'intérieur même des écoles se poursuivent. Il ne serait pas admissible non plus d'accentuer le recours aux emplois contractuels comme le prévoit le projet de loi Fonction publique.

Enfin, avec l'Unsa Fonction publique, le SE-Unsa s'engage dans les journées d'actions interfédérales de la fonction publique des 27, 28 et 29 mai. Nous réaffirmons par ce mouvement que le service public est une chance, pas une charge ! Ce n'est pas ce que pense le gouvernement, qui ne l'aborde que sous l'angle d'un fardeau budgétaire. Face à cette posture, qui met en danger la fonction publique et la protection des agents, l'Unsa appelle à la mobilisation l'ensemble des agents de la fonction publique.