



## **Déclaration du SE-UNSA 64 à la CAPD du lundi 19 mars 2018.**

Le SE-UNSA a été signataire des accords Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations. La transformation prime-points, la suppression de l'inspection notée remplacée par une évaluation de carrière, la réduction de la durée de la classe normale permettant l'accès à l'échelle hors classe pour tous les collègues avec une AGS de 26 ans, voilà quelques unes des mesures qui nous satisfont.

Ces accords PPCR s'accompagnent de la création d'un troisième grade : la classe exceptionnelle. Cette création est justifiée par une harmonisation nécessaire avec les autres corps de la fonction publique. Même si le SE-UNSA n'a pas revendiqué ce nouveau grade, nous en prenons acte et chercherons, comme nous l'avons fait pour le grade hors classe, à élargir les taux d'accès pour permettre à tous les collègues d'y accéder avant la fin de leur carrière.

Nous saluons aussi la volonté gouvernementale de réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes. Alors que 80% des enseignants du premier degré de ce département sont des enseignantes, le constat montre en fin de carrière qu'elles sont seulement 50% des promouvables à la classe exceptionnelle. C'est bien la preuve de progressions de carrière retardées pour les enseignantes par l'ancien système d'avancement. La proportion des accès à la classe exceptionnelle qui sera validée aujourd'hui, avec 2/3 de femmes pour 1/3 d'hommes, marque un progrès même si elle ne reflète pas encore complètement l'image de la profession.

Cependant, le report d'un an des transferts prime-points et l'inquiétude quant au respect de l'élargissement programmé des taux d'accès à la hors classe relativisent notre satisfaction.

Face à la crise du recrutement dans l'Éducation Nationale, le gouvernement serait bien inspiré de maintenir les engagements pris. A diplôme équivalent, les comparaisons avec les autres emplois de la fonction publique et les comparaisons avec les enseignants des autres pays montrent que le niveau de vie moyen des professeurs des écoles est loin d'être enviable. Même si les salaires ne sont que l'une des conditions de la crise du recrutement, cette question est essentielle.

Concernant les départs en formation CAPPEI pour la rentrée 2018, comme lors de la CAPD du 6 mars dernier, nous affirmons à nouveau notre regret quant au nombre de départs calibrés. D'abord 5 départs proposés, puis 6 grâce aux discussions entamées, ne pourront satisfaire, loin de là ni les besoins théoriques ni la cinquantaine de candidatures. Ce nombre de candidatures assez important

cette année montre que les collègues sont prêts à s'engager sur une formation pour valoriser leur enseignement et se montrer expert auprès des élèves à besoins particuliers.

Le SE-UNSA reste donc interrogateur sur le calibrage du nombre de départs et sur les parcours ouverts à la formation car, si effectivement le besoin sur les parcours « enseigner en ULIS et/ou UE » est prégnant et justifie la proposition de 3 départs, le besoin sur les parcours RASED l'est tout autant. Les autres départements de l'Académie, sauf les Landes, vont permettre ces parcours de formation. Pourquoi les Pyrénées Atlantiques ne le feraient pas, étant donné le nombre de collègues volontaires ?

Même si le mouvement des enseignants sur les postes ASH risque d'entraîner une forte mobilité des enseignants spécialisés sur des contextes d'exercice différents de leur parcours de formation, le SE-UNSA réaffirme la nécessité d'un enseignement de qualité, qui plus est auprès des enfants à besoins particuliers et restera vigilant pour que la formation CAPPEI soit pérenne. Les modules de professionnalisation sur les contextes d'exercice, qui devraient être mis en place dès le premier trimestre 2018, et les candidatures libres au CAPPEI sont bien des réponses mais ne doivent pas systématiquement devenir « les solutions de gestion » pour répondre aux besoins de l'ASH du département.