



Déclaration liminaire du SNUipp-FSU CAPD du 29 mars 2018



Grève du 22 mars: pour la défense des services publics, de nos salaires.

Mesures dégradant les salaires nets des agents publics (gel du point d'indice, augmentation de la CSG non compensée à terme...), stigmatisation des fonctionnaires notamment avec le rétablissement du jour de carence, mépris pour les conditions de travail... En moins d'un an, le gouvernement a fait pleuvoir sur les fonctionnaires une avalanche de mauvais coups. Dans la continuité de cette politique, c'est désormais aux fondements du statut et des garanties collectives qu'il s'attaque. «Plan de départs volontaires», «externalisation», 120 000 suppressions d'emplois en 5 ans, abandon de «missions de services publics»... **Les mots sont lâchés et les intentions clairement dévoilées : ce n'est pas tant de moderniser la Fonction publique dont il rêve mais bien plus de remettre en cause le rôle de l'État et des collectivités territoriales.** Et sans attendre les conclusions de sa pseudo-concertation «Cap 2022», il lance une série de discussions avec les organisations syndicales sur le travail des agents: révision des instances de dialogue social pour en réduire leur rôle, recours accru aux contractuels pour en réduire le droit des travailleurs, accompagnement «individualisé» pour casser les repères collectifs, rémunération au mérite pour mettre en concurrence... Ces sujets sont à l'opposé de nos ambitions pour conforter le rôle des agents de la Fonction publique au service de l'intérêt général. Pour le SNUipp-FSU, ce qu'il faut, c'est plutôt travailler à l'attractivité de la fonction publique ! Cela passe par une formation initiale et continue de qualité, des recrutements de personnels sur des emplois de qualité et statutaires, la fin de la précarité (pour les AESH par exemple), la titularisation des agents contractuels (de plus en plus nombreux), et bien sûr des rémunérations en hausse. Trois illustrations sur ce dernier point:

- après 15 ans d'exercice, les enseignants du primaire en France sont payés 22% de moins en moyenne que leurs homologues exerçant dans les autres pays de l'OCDE.
- Dans les années 1980, un agent de catégorie A en début de carrière gagnait mensuellement l'équivalent de 2 SMIC, il n'en gagne plus aujourd'hui que 1,25.
- Depuis 2000, les fonctionnaires ont perdu l'équivalent de 15% de pouvoir d'achat. C'est la conséquence de la désindexation de la valeur du point sur les prix, des périodes de gel du point et des diverses augmentations de cotisations.

C'est pour la défense des services publics, de nos emplois, de nos retraites que nous étions en grève le jeudi 22 mars.

C'est pour la défense de l'intérêt général, d'une société solidaire, que le SNUipp et la FSU informeront la profession et caractériseront, en toute indépendance, les politiques menées. En lien avec la profession, ils participeront activement à la réussite des actions nécessaires au maintien et au renforcement des services publics.

La direction: états généraux

Cette CAPD va traiter de la liste d'aptitude à la direction d'école. La surcharge administrative est une réalité dénoncée par tous les directeurs et toutes les directrices. Cela tient au le manque de temps de décharge, à l'absence d'une aide administrative, à l'avalanche des sollicitations multiples et imprévues, à l'inadaptation des matériels, aux carences voire à l'absence de formation (animation d'équipe, gestion des personnels (AESH, services civiques), utilisation des outils numériques, gestion des conflits, relations école/familles,...) Les questions liées à la fonction de direction sont multiples et ne peuvent trouver réponse dans la création d'un statut. Pour le SNUipp, le directeur doit rester un collègue parmi ses pairs. C'est une garantie autant pour le collègue en charge de cette fonction que pour la poursuite du travail d'équipe!

Départ en stage CAPPEI: à quand la réponse aux besoins du département ?

Autre sujet de cette CAPD: les départs en stage CAPPEI. En 2017, le département annonçait 20 besoins sur les postes ASH et recueillait 24 candidatures de collègues. Au final, la réforme

de la formation ASH, couplée aux finances exsangues du département, ont limité les départs à 2 collègues seulement. Cette année, 24 à 25 besoins ont été annoncés en CTSD. Ce sont donc 25 % du total des postes ASH qui, faute de départ en formation, ne seront pas occupés par des personnels formés. En regard, 16 candidatures sont formulées cette année. 1 collègue sur 4 en poste ASH n'est pas formé aujourd'hui. Jusqu'où irons-nous dans l'absence de réponse aux besoins et demandes de formation des personnels? Il est plus qu'urgent de faire partir un maximum de collègues en formation afin de pourvoir les postes vacants et de reconstituer un vivier de personnels formés dans toutes les spécialités.

Le stage de formation du SNUipp-FSU a été un succès.

Puisque nous parlons formation, revenons un instant sur le stage de formation syndicale organisé par le SNUipp-FSU à la mi-mars. Durant 2 jours, plus de 140 collègues ont pu, de nouveau, se rencontrer, échanger et réfléchir collectivement sur les problématiques qui leur apparaissent comme prioritaires: l'hétérogénéité et la différenciation. Au-delà des apports des chercheurs, spécialistes et collègues, ce qui ressort très fortement de ces deux journées c'est le bol d'air professionnel dynamisant apporté par cette formation. Nombre de collègues nous écrivent être reboostés et repartis confiants de ce stage. Le verre ne leur paraît plus à moitié vide mais au trois quarts rempli d'apports collectifs, du contact avec la recherche. Le succès grandissant de ces journées de stage ne doit pas obérer une triste réalité: celle de la quasi-disparition de la formation continue dans notre département pour la majorité de nos collègues. **La mise en quarantaine dans les écoles doit cesser dès la rentrée 2018. La profession a besoin de se rencontrer, de se former au-delà du cercle de l'école pour pouvoir grandir encore professionnellement. C'est faire là le pari de l'intelligence collective.**