



CAPD déclaration liminaire du jeudi 12 juin.

La FSU-SNUipp21 tient à rendre hommage à Mélanie G., assistante d'éducation, assassinée dans l'exercice de ses fonctions, et qui n'a pas « juste » « perdu la vie » comme cela apparaît en bandeau sur le site du ministère de l'Éducation Nationale. Nous pensons à ses proches et à ses collègues du collège Françoise Dolto de Nogent.

Nous pensons également à tout le personnel enseignant, tous et toutes les AESH, tous et toutes les ATSEM qui, au quotidien, font face à la violence verbale et physique des parents, mais aussi des élèves, mêmes des très jeunes. Ces adultes sont en première ligne, et premiers de corvée.

Comment exercer correctement et sereinement son métier quand l'inquiétude est permanente ? Inquiétude de voir les élèves être dangereux d'abord pour eux-mêmes, mais aussi pour les autres élèves et pour les adultes.

Quelle réponse de l'administration face à ce désarroi ? Manque de remplaçant.es, manque de psychologues de l'E.N., disparition des enseignant.es spécialisé.es à dominante rééducative, temps partiels non pleinement satisfaits, entrave à la mobilité, refus ou accord sans traitement des rendez-vous médicaux non obligatoires...

Au corps enseignant, l'Éducation Nationale reconnaissante !

En préambule de cette CAPD recours temps partiel, la FSU-SNUipp21 tient à rappeler qu'elle est attachée à un mouvement équitable, transparent et respectueux des droits des personnels. Le mouvement est un moment clé dans la carrière des enseignants-es.

Or, sans remettre en cause le travail des services dans la mise en œuvre compliquée de ce mouvement et l'accompagnement des collègues, force est de constater que, cette année encore, les collègues ont été confronté.es à de nombreuses difficultés : une modification des règles a eu lieu et c'est un nouveau saut vers la flexibilité, l'injustice et l'opacité.

Dans un premier temps, la suppression de l'AGS au profit de la prise en compte de l'échelon comme caractère déterminant a provoqué des situations d'iniquité, notamment pour les enseignant.es en début de carrière. Vous nous avez dit que l'AGS n'avait pas de valeur juridique stable, pouvez-vous nous expliquer ce qui rend cette valeur instable ?

La prise en compte de l'échelon au 31/08 de l'année précédant le mouvement, et la grille de points proposée par l'administration provoquent une égalité de barème entre les PES, les T1 et certain.es T2. Des collègues, titulaires depuis 2 ans, se retrouvent au même stade que lorsqu'ils étaient stagiaires : 0,33 points, et n'ont de ce fait eu aucune chance d'obtenir un poste.

Par ailleurs, les personnels à mobilité obligatoire ont été contraints de faire des vœux très larges géographiquement pour que l'administration puisse affecter un maximum de PE à titre définitif, sur des postes artificiellement choisis. A titre indicatif, formuler

les 2 vœux MOB rendus obligatoires par l'administration revient à demander les 2/3 des postes disponibles en Côte d'Or, et donc, à demander géographiquement, les 2/3 du département. Il est de plus impossible de formuler un recours, ces postes faisant partie des vœux formulés.

C'était enfin sans compter sur le flou artistique autour des priorités médicales. Cette année, des collègues, porteurs d'un handicap justifiant une bonification sur certains types de poste, se sont vu.es retirer ces points de bonification. D'après les échanges avec vos services, certains vœux formulés par ces collègues ne répondaient pas aux préconisations du médecin. Ces vœux y répondaient pourtant l'année dernière, ainsi que celle d'avant. Mais pas cette année ! Comment sont prises en compte les priorités médicales des médecins traitants ou spécialistes ? Qui décide si un poste respecte ou non les préconisations faites par les médecins ? Comment justifier qu'un poste placé en vœu 1 par un.e collègue ne soit pas bonifié, quand un vœu MOB regroupant plusieurs centaines de postes le soit ?

Nous regrettons que la suppression de la compétence de contrôle des mutations par les représentants des personnels, depuis la loi de transformation de la Fonction publique, ait fortement affaibli la garantie de transparence et de dialogue. La « mise au placard » des représentant.es du personnel rend impossible la transparence et l'équité de traitement. Si la loi de transformation de la fonction publique limite les prérogatives des CAPD, elle n'interdit pas les échanges et réflexions en associant les organisations syndicales en amont des prises de décisions institutionnelles. Le dialogue social est de plus en plus difficile, les réponses de plus en plus compliquées à obtenir.

Quant au dialogue avec les équipes d'école, il est aussi mis à mal : pas toujours d'information en cas d'implantation de berceau par exemple.

Nous appelons de nos vœux une véritable fluidité du dialogue, un renforcement de nos échanges. Nous réaffirmons ici notre demande de rétablir un rôle effectif des élus en CAPD pour éviter des erreurs et de nombreuses incompréhensions lors de ce mouvement.

En ce qui concerne les temps partiels, dont l'examen est à l'ordre du jour aujourd'hui, nous regrettons que la circulaire départementale réduise les possibilités qui semblent offertes nationalement pour les quotités de travail, notamment dans le cadre des temps partiels de droit. En effet, le site education.gouv.fr fait spécifiquement mention de quotité de 50, 60, 70 et 80 % avec la mention claire d'aménagement de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Ces possibilités nous semblent bien plus larges que les 50 et 75 (ou 78) % auxquels se limite notre département.

La FSU-SNUipp21 continuera de défendre avec détermination les droits des personnels qui sont de plus en plus amputés et mis à mal et de porter la voix des collègues dans toutes les instances.