



Déclaration préalable à la CAPD

mardi 13 mars 2018

SNUipp-FSU - Oise

Les revendications portées lors de la journée de mobilisation unitaire du 10 octobre sont toujours d'actualité. Au gel du point d'indice, au rétablissement du jour de carence, à la hausse de la CSG mal compensée, aux coupes budgétaires et aux suppressions d'emploi viennent maintenant s'ajouter de nouveaux projets qui menacent directement le statut même de la Fonction publique et le périmètre de ses missions. Nous nous y opposons. La Fonction Publique est garante de l'intérêt général au service de la cohésion sociale et les moyens existent pour mettre en œuvre des orientations de progrès social pour tous.

L'intersyndicale du premier degré SNUipp-FSU, SNUdi-FO, Sud éducation et CGT éduc'action appellent les enseignants et personnels du premier degré à participer à la journée d'action du 22 mars. Pour l'École et les personnels nous exigeons donc :

- La baisse immédiate de tous les effectifs des classes de l'Oise (pas plus de 20 élèves en éducation prioritaire et 25 dans les autres écoles) ;
- Le maintien des dispositifs « plus de maîtres que de classes » et ESAP ;
- Des créations de postes pour reconstituer les Rased, renforcer le remplacement, la formation, la scolarisation des moins de trois ans et l'accompagnement des élèves à besoin éducatif particulier et en grande difficulté scolaire (ASH, UPEEA, etc.) ;
- L'implantation d'une Segpa dans la Sud-Est du département ;

Permutations informatisées

Les résultats des permutations informatisées sont tombés et sont malheureusement toujours aussi catastrophiques. Nous sommes toujours le dernier département de France malgré l'erreur commise nationalement et qui a remis en cause les résultats publiés et communiqués le jour des résultats, le lundi 6 mars. Suite à cette erreur de barème, 4 collègues ont reçu l'information d'un refus de mutation. Nous vous demanderons une attention particulière sur ces situations dans le cadre des ineat-exeat.

Comme tous les ans, le SNUipp-FSU porte la nécessité de tenir un groupe de travail pour permettre aux situations les plus difficiles (séparations de conjoint ou situations médicales) d'aboutir. Mais nous ne voulons pas oublier les collègues qui ne se retrouveraient pas dans ces situations.

Seuls 29 collègues de l'Oise obtiennent un changement de département pour la rentrée 2018. Sur les 389 participants, cela représente seulement 7,45% de satisfaction. Ces résultats mettent en difficulté beaucoup de collègues qui sont en situation de séparation géographique de leur conjoint-e, avec ou sans enfants, pour des départements limitrophes ou non ou tout simplement pour des collègues qui aspirent seuls ou à deux à changer de région. Cette année, les permutations informatisées laissent donc sur le carreau 358 collègues dont 96 en situation de séparation de conjoint (ou parent isolé) dont 90 avec un ou plusieurs enfants dont 20 séparés depuis 4 années ou plus ! C'est inimaginable.

D'autres collègues, demandent quant à eux à sortir de l'Oise depuis plus de 10 ans ou même plus de 18 ans ! Dans quel autre métier / corps de métier / département cette situation est-elle possible ? Comment ne pas considérer qu'il y a une violence de l'institution à l'égard de nos collègues qui engendre une grande souffrance et participe au malaise de notre profession ? De plus, même les 6 collègues psychologues EDA demandant une mutation ne l'ont pas obtenu.

Pour toutes ces raisons, le SNUipp-FSU appelle à un rassemblement mardi 20 mars à 17h30 devant les locaux de la DSDEN à Beauvais et nous demanderons à être reçus en audience.

Concernant la classe exceptionnelle maintenant.

Ils-Elles sont 70 aujourd'hui à accéder à la classe exceptionnelle dans le département de l'Oise. Mais combien sont-ils et surtout sont-elles à exercer leur métier, de façon exceptionnelle, dans leur classe au quotidien ?

Combien seront-ils et surtout seront-elles à ne jamais même pouvoir candidater faute d'exercer des fonctions spécifiques et/ou bien trop loin d'atteindre le dernier échelon de la hors-Classe ? En quoi sont-ils et surtout sont-elles moins méritant-es que les autres ?

Si les nouvelles dispositions de PPCR prévoient que chaque enseignant puisse dérouler sa carrière au moins sur deux grades, ce dont nous nous félicitons, ce troisième, l'administration a décidé de le réserver à des personnes de son choix.

C'est cette disposition injuste et peu transparente ainsi que le fait que le contingent soit réservé à 10% du corps que le SNUipp-FSU a dénoncé et qui l'a poussé à s'opposer à cette classe exceptionnelle.

Son instauration induit une rémunération au mérite et le fait que les choix de carrière entraînent un indice terminal différent, es pour nous simplement inadmissible. Au contraire, notre revendication d'un avancement automatique pour tous-tes aurait été une meilleure réponse de justice et d'équité et aurait permis de reconnaître l'engagement professionnel de toutes et tous au quotidien, dans toutes les classes.

Ce sont ces valeurs que, depuis sa création, le SNUipp- FSU porte dans les instances.

Egalité femmes – hommes

21 hommes et 59 femmes sont promu-es soit 26,25% d'hommes dans un département où ils ne représentent que 14.54% de la profession ; tout un symbole à quelques jours de la journée internationale pour le droit des femmes et l'égalité des droits.

Le protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est bafoué et méprisé comme le sont ces femmes, encore une fois mises à l'écart. Les hommes sont toujours plus nombreux dans les fonctions « hors la classe » (fonctions valorisées pour l'accès à la classe exceptionnelle). **Pourquoi ?**

Vous avez certainement quelques pistes de réponses : carrières souvent incomplètes et discontinues du fait du déséquilibre des charges familiales, déséquilibre aussi dans les choix de « carrière » où les hommes se montrent plus prompts à accéder à des postes spécifiques plus reconnus et plus valorisés, quand les femmes doivent se battre pour faire face aux déterminismes genrés, etc...

Les statistiques sexuées le montrent, elles sont discriminées et si davantage d'entre elles arrivent à la hors-classe, c'est plus tardivement et elles accèdent moins nombreuses aux plus hauts échelons de cette hors-classe. C'est donc elles à nouveau qui sont donc discriminées pour l'accès à la classe exceptionnelle. Ces chiffres sont connus.

Pourtant, vous n'avez pas décidé d'infléchir cette tendance en appliquant une représentation de cette classe exceptionnelle à l'image de la profession. C'est pourquoi nous vous demandons Monsieur le DASEN de revoir votre projet de tableau d'avancement pour que les promotions à la classe exceptionnelle se fassent au regard de la réalité du corps.

Le SNUipp-FSU continuera d'œuvrer à tous les niveaux pour obtenir une réelle égalité entre les hommes et les femmes ; c'est aussi le sens de notre engagement dans les actions pour les droits des femmes.

Les documents de travail ne nous indiquent pas l'avis donné par l'IEN. Pour une majorité d'entre eux, les appréciations ne représentent qu'un instant T dans leur carrière et il serait plus équitable que l'entièreté de la carrière soit prise en compte. Nous nous interrogeons donc sur cet avis : porte-t-il vraiment sur l'ensemble du parcours professionnel ?

Le SNUipp-FSU 60 demande qu'un document soit transmis afin que des statistiques puissent être faites et pour analyser quelles fonctions donnent le plus accès à cette classe.

Nous constatons donc que les fonctions « hors la classe » sont largement favorisées. Serait-ce un quiproquo entre le grade « hors-classe » et l'exercice « hors la classe » ? Toujours est-il que ces fonctions permettent davantage cette promotion qu'un exercice en classe !

Le nombre de collègue en classe est limité dans le tableau communiqué. C'est un beau message adressé à l'ensemble de nos collègues ! Celles et ceux qui font pourtant vivre le Service Public d'Education au quotidien.

A l'analyse des appréciations et avis, même dans le système méritocratique que nous combattons et que vous mettez en place, certaines situations interrogent : comment expliquer que des avis d'IEN « très satisfaisants » ne se traduisent que par une appréciation finale de « satisfaisant » ?

De plus, nous vous demandons de prioriser les collègues "retraitables" en septembre 2018. Nous demandons que soit pris en compte comme 1er critère le dossier de retraite déposé et de modifier votre projet en conséquence.

Pour finir, d'autres questions se posent

- Les collègues n'ayant pas été promu-e-s cette année garderont-ils-elles leur appréciation pour les années futures ?
- Par quel coup de baguette magique passeraient-ils-elles d'ordinaire à exceptionnel, de juste satisfaisant à excellent ou très satisfaisant en quelques mois ?
- Quelle reconnaissance de l'institution pour des carrières entières au service de la réussite des élèves ?

La création de la classe exceptionnelle est pour nous un pur outil de management qui oppose les collègues et renforce les inégalités hommes-femmes.

Face à cet immense défi de faire réussir nos élèves, malgré nos difficiles conditions de travail, malgré les difficiles conditions de scolarisation, malgré le sous-investissement du pays dans l'école, et bien face à ce défi, nous sommes toutes et tous EXCEPTIONNEL-LES !