

Déclaration du SNUipp-FSU lors de la CAPD du 31 mars 2015

Les résultats des permutations informatisées sont une nouvelle fois catastrophiques, avec globalement 21,67 % de satisfaction et 39,58 % de satisfaction pour les rapprochements de conjoint-es séparé-es pour raisons professionnelles. Nous sommes très loin des taux des 39,56 % et 63,52 % de 2008. Le SNUipp-FSU rappelle que la mobilité est un droit et demande la tenue d'un groupe de travail supplémentaire avant la phase ineat/exeat, pour prendre en compte les situations difficiles, y compris à l'intérieur d'une même académie ou d'une académie limitrophe. Un bilan précis et complet permettant de dégager des propositions est nécessaire pour donner des perspectives réelles à nos collègues, qui n'ont actuellement d'autres alternatives que la disponibilité et les congés parentaux.

Dans notre département également, les résultats sont moins satisfaisants pour les collègues car il y a plus de sorties que l'an passé et moins d'entrées. Nous demandons d'ores et déjà que des ineat puissent être faits dans notre département afin de répondre aux nombreuses demandes des collègues qui se trouvent dans ses situations professionnelles et personnelles parfois dramatiques.

Concernant l'enseignement spécialisé, nous n'avons pas vu dans le calendrier des CAPD une date prévue pour présenter les collègues qui partiront en formation l'année prochaine. Nous demandons qu'une CAPD se réunisse sur cette question, comme cela a toujours été le cas, et que des départs en formation E et G soient prévus pour pallier les vacances de postes.

Concernant les postes adaptés, il a été rappelé lors du groupe de travail académique que les décisions prises pour les collègues doivent être présentées en CAPD, cela fait partie de ses compétences. Nous réitérons notre demande qu'un groupe de travail départemental soit réuni en amont du groupe de travail académique, comme c'est le cas dans d'autres départements de l'académie.

Nous rappelons que les professeur-e-s des écoles sont parmi les plus mal payé-e-s d'Europe. Il faut des mesures concrètes et immédiates de revalorisation et une amélioration des conditions de travail. L'école mérite mieux que l'austérité ! C'est le message que porteront les enseignant-e-s dans la rue le 9 avril aux côtés de l'ensemble des salarié-e-s pour exiger des choix politiques plus justes et plus efficaces.

Concernant le mouvement départemental et le profilage des postes, les postes de direction ouvrant un mi-temps de décharge ou plus, les postes « plus de maîtres que de classes », les postes de conseiller pédagogique, les postes d'adjoint et de direction des REP+ seront profilés. Pour demander ces postes, il faudrait dorénavant constituer un dossier de candidature, appuyé par une lettre de motivation et un CV, et passer un entretien devant une commission ad hoc classant les candidats en fonction de compétences supposées – quelles compétences ? Nous avons tous le profil !

Comment comprendre de telles mesures alors que l'accès à ces postes est déjà conditionné, pour les directeurs et directrices ou les CPC par une habilitation (liste d'aptitude) ou un diplôme, pour les maîtres supplémentaires et les postes en REP+ par des heures de formation spécifique après la prise de poste. Quelle considération pour les collègues qui travaillent actuellement en REP+ ? Par ailleurs, que va-t-il se passer pour des collègues en mesure de carte scolaire qui travaillent depuis de nombreuses années en zone REP+ et souhaitent rester dans ce secteur ?

Nous sommes la seule académie concernée par le profilage des postes d'adjoints en REP+ alors qu'il n'y a pas de problème de stabilité de ces équipes en Gironde. Enseigner dans les écoles de l'académie de Bordeaux requerrait-il plus de compétences qu'en Seine Saint-Denis par exemple où aucun poste d'adjoint, de direction, ni de « plus de maîtres que de classes » n'est profilé ?

Ne nous y trompons pas : le réel but de ce profilage n'est pas de pourvoir les postes ou de choisir des enseignants qui auraient plus de compétences pour mieux faire réussir les élèves. Enseigner à Lormont n'est pas différent d'enseigner à Pauillac, Guîtres ou Cenon ! Ce profilage inutile suscitera incompréhension, colère et amertume chez les collègues qui n'auront pas été « sélectionné-es » et créera des difficultés au sein des équipes.

Ce profilage introduit l'idée que tous les enseignants ne se valent pas ! Il s'inscrit dans une politique de contractualisation, d'individualisation et de mise en concurrence des personnels. Ce dispositif est amené à s'étendre et concernera chaque année davantage de postes. Il remet en cause les droits collectifs des agents et ne garantit plus le traitement transparent et équitable de tous les enseignants. L'administration se dédouane de ses responsabilités vis-à-vis de la formation des enseignants, du taux d'encadrement dans les classes et de la réussite des élèves. Le recteur veut faire tomber une des clés du fonctionnement démocratique du système éducatif, l'égalité des enseignants en termes de statut, de droits et de formation.

Contrairement à la conclusion de la circulaire « mouvement », ce profilage des postes ne garantira pas un traitement équitable de tous les enseignants. De plus le mouvement va être fragilisé : certains enseignants risquent se trouver nommés à titre provisoire sur des postes restant vacants à l'issue du mouvement principal, alors que jusqu'à présent ces postes étaient affectés définitivement au plus tard lors de la deuxième phase du mouvement.

Le SNUipp-FSU est opposé au profilage au sens large, et en particulier au profilage de ces postes-là, opposé aux commissions d'entretien, à la présence de l'IEN de la circonscription dans ces commissions, à la lettre préalable de motivation, au CV, à l'opacité de la procédure envisagée, au flou sur des compétences attendues - qui ne seraient pas celles de tout enseignant ? - à la mise à l'écart du barème qui seul garantit transparence et équité.

Le SNUipp-FSU, avec le SE-UNSA et FO, s'est adressé à la ministre en ce sens.