



Déclaration liminaire

- CADP du 6 février -

Face aux postures syndicales nécessairement excessives et irresponsables, les gestionnaires de la fonction publique d'Etat se posent volontiers, à tous les échelons, en garants d'un pragmatisme éclairé et mesuré, attentifs à la complexité toujours singulière des problématiques qu'ils rencontrent. Loin des réponses toutes faites des idéologues, ils abordent, eux, les questions avec un rationalisme dépassionné qui leur permet de revendiquer, pour eux seuls, la prise en compte réaliste du monde comme il va.

Soit, mais il est toujours étonnant alors de constater que les réponses qu'ils apportent sont, pour chaque situation, sensiblement les mêmes : plus de patients pour chaque infirmière, plus d'usagers pour chaque facteur, plus d'élèves pour chaque enseignant. Le réel, qu'ils sont seuls à contempler avec lucidité, serait-il à ce point univoque qu'il n'autoriserait qu'une seule réponse, celle d'un rétrécissement du périmètre d'intervention de l'Etat et, concomitance, certainement fortuite, d'une baisse d'impôt pour les plus fortunés ?

Au sein de ce réel, qu'ils perçoivent prétendument mal, les personnels constatent pourtant que, régulièrement, leurs droits sont rognés au nom de ce réalisme et de cette efficacité autoproclamés. Certes, le droit au départ volontaire est, lui, promis à un bel avenir. Mais les autres droits, ceux qui permettent aux fonctionnaires de faire vivre leur engagement au service du public sans renoncer à leur vie de famille ou à leur santé, vont connaître, à n'en pas douter, de nouvelles restrictions dans les mois à venir.

Pour les enseignants du 1^{er} degré, ces restrictions sont déjà à l'œuvre dans les opérations de mouvement, au combien importantes pour la carrière des personnels. Après le profilage des postes, qui soumet l'accès à certaines fonctions à des

commissions d'entretien aux critères toujours obscurs, les enseignants vont avoir à subir, très prochainement, l'obligation de formuler un vœu géographique dès le premier mouvement. Concrètement, cela signifie que nombre de personnels vont se trouver titularisés sur des postes qu'ils n'ont pas choisis, et qu'ils auront peut-être par la suite du mal à quitter.

Le SNUipp-FSU entend peser de tout son poids, dans les différentes instances, nationales, académiques et départementales, pour défendre et étendre les droits des personnels. Il le fait à chaque fois au nom de principes simples, que nous ne cesserons de marteler : la transparence, l'équité entre tous les personnels, le respect des décisions adoptées au sein des équipes pédagogiques, la promotion du travail en équipe.

Or cette année, plusieurs de ces principes semblent en passe d'être profondément remis en cause.

La convention oc, signée par le recteur en décembre 2017, entend généraliser progressivement le modèle un maître/deux langues dans l'organisation de l'enseignement de l'occitan. A l'heure actuelle, faute de moyens humains suffisants, ce modèle ne pourra pas totalement être mis en œuvre et nécessitera l'ouverture d'une période transitoire, durant laquelle chaque poste occitan sera associé à un poste de français. Selon nous, un simple avertissement ajouté aux règles du mouvement et accompagné de la liste des écoles bilingues occitanes doit suffire à informer les collègues des conditions d'enseignement particulières dans ces écoles, sans qu'il soit nécessaire d'inventer de nouvelles catégories de personnel. Il nous semble plus réaliste (voyez, les syndicats peuvent également faire preuve de réalisme...) de consolider les postes existants plutôt que d'en ouvrir toujours plus sans que les moyens humains, nous l'avons déjà souligné, soient suffisants.

Chaque fois que l'administration crée une sous-catégorie, ce sont les droits de chacun qui se trouvent modifiés car les règles ne s'appliquent plus de la même manière à l'ensemble de la profession. La répartition des classes se fait normalement en conseil de maîtres. Nous souhaitons que l'attribution du complément des postes occitans relève également d'une décision d'équipe, même dans le cas des titulaires de secteur.

Une autre règle importante du mouvement nous semble devoir être défendue dans le projet de règles du mouvement pour 2018 : celle selon laquelle chaque poste doit être offert à l'ensemble du personnel. Il est certaines situations (très rares, mais qui existent néanmoins) où les directeurs sont amenés à quitter leur poste après le 1^{er} mouvement, pour exercer par exemple sur un poste à profil, pour partir travailler à l'étranger ou parce qu'ils ont fait l'objet d'une mesure disciplinaire. Dans ces situations exceptionnelles, il nous paraîtrait juste que le poste en question soit reproposé à

l'ensemble des personnels dès le 1^{er} mouvement suivant. La priorité des enseignants assurant l'intérim étant, dans ces cas précis, remise en cause, il suffirait selon nous de les en informer dès l'obtention du poste au second ou troisième mouvement pour éviter le sentiment d'incompréhension qu'ils pourraient légitimement éprouver.

En amont du mouvement 2018, la situation des écoles dites « orphelines » devrait également se trouver au cœur de nos préoccupations. Les collègues qui exercent dans ces écoles difficiles se sont vu-es progressivement dépossédé-es des modestes compensations que leur garantissait le statut d'école en REP. Cette année, ces mêmes collègues ne pourront même pas bénéficier des bonifications « récompensant » leur engagement à long terme auprès des élèves issus des familles les plus modestes. Pourtant, ces mêmes écoles ont fait l'objet de mesure de dédoublement des classes de CP. L'administration semble reconnaître les difficultés des élèves de ces écoles sans juger bon d'accorder aux enseignant-es qui en ont la charge, les quelques menus « avantages » auxquels ils devraient légitimement avoir droit.

Enfin, ce mouvement 2018 sera également le premier qui fait suite à la mise en place du CAPPEI. Comme le dénonçait le SNUipp-FSU, cette nouvelle certification au contenu écorné risque de marquer la fin des différentes spécialités des maîtres relevant de l'ASH. Parce que la situation des élèves en situation de handicap est toujours singulière et nécessite des réponses spécialisées et individualisées, nous refusons la disparition des spécialités D, E, F, G. En l'absence de cadrage académique, nous demandons que les libellés spécifiques des postes spécialisés soient respectés pour que les enseignant-es d'ULIS, de SEGPA ou de RASED, puissent continuer à faire valoir leur savoir-faire sans se voir contraints d'endosser le rôle peu enviable de « généraliste de l'inclusion scolaire ».

Lors du CTSD du 2 février, vous avez souhaité, M. Le Directeur académique, nous mettre en garde contre un alarmisme excessif et prématuré au regard des années difficiles qui se profilent à l'horizon. Nous partageons pleinement votre analyse, mais nous n'entendons pas pour autant nous satisfaire des « petits » reculs que nous observons dès à présent.