



CAPD du 6 mars 2018

- Déclaration liminaire du SNUipp-FSU64 -

Entre 2008 et 2017, le département a vu sa population scolaire diminuer de 1 878 élèves (46 414 élèves scolarisés dans le 1er degré public en 2008, 44 536 en 2017). Dans le même temps, ce sont près de 105 postes qui ont été récupérés dans les effectifs 1er degré, (-16 à la rentrée 2007, -25 en 2008, - 13 en 2009, -29 en 2010, -46 en 2011, très partiellement compensés par des dotations de +9 en 2012, +1 en 2014, +11 en 2016, +3 en 2017). Il aura fallu attendre la rentrée 2017 pour retrouver le ratio P/E qui était le nôtre en 2008, c'est-à-dire après une première année de coupe sèche menée par le gouvernement de Nicolas Sarkozy.

Les RASED ont payé un tribut important à cette politique systématique de suppression de postes. Au niveau national, les Réseaux d'Aide ont été amputés d'un tiers de leurs effectifs, passant entre 2007 et 2015 de 15 000 à 10 000 membres. Dans le département, ce sont essentiellement les maîtres E et certains postes G qui ont fait les frais de cette politique. Des postes G ont été supprimés dans certains secteurs urbains au prétexte que des modalités de prises en charge externes à l'école existaient, tandis que les postes E se sont tous vus transformés en mi-temps.

Par la suite, les RASED n'ont que très marginalement été rétablis, contrairement aux engagements du président Hollande. Dans le département, il aura fallu attendre la carte scolaire 2016/2017 pour que les postes RASED se trouvent à nouveau abondés (+ 1 poste) et qu'une vague de départ en formation significative (5 candidats en CAPPEI) soit actée. Ces décisions nous paraissent aller dans le bon sens, celui d'un rétablissement progressif des RASED dont les missions vis-à-vis des élèves en grandes difficultés ou des élèves « hautement perturbateurs » sont de plus en plus indispensables. Une absence de départ en formation CAPPEI à dominante relationnelle ou pédagogique nous apparaîtrait comme une nouvelle régression. D'autant plus que les personnels spécialisés sont, tendanciellement, plus âgés que leurs collègues (en moyenne 52 ans) et qu'un nombre conséquent de départs en retraite est

à prévoir dès cette année. A notre connaissance, ce sont a minima 4 maîtresses G et un maître E qui vont partir en retraite, ce qui suppose au moins 5 départs en formation pour maintenir avec certitude les effectifs à leur niveau actuel.

La mise en place du Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'école inclusive (CAPPEI) devait justement faciliter ce développement de la formation des enseignants spécialisés. Le SNUipp-FSU avait exprimé son opposition à la mise en place de cette nouvelle certification au motif qu'elle allait dispenser des formations de moins en moins ambitieuses et qu'elle allait en outre entraîner l'indistinction des différentes spécialités. En proposant un contenu de formation allégé (300 heures contre 400 pour le CAPA-SH et 750 pour le CAPSAIS) et massivement recentré sur un tronc commun à tous les types de postes spécialisés, le CAPPEI avait pour seul mérite d'être une formation plus facile à mettre en place, pour répondre plus facilement aux besoins de formation et de renouvellement des personnels qui émanaient directement des écoles. Cette année, nous subissons les conséquences négatives du CAPPEI : la dilution des spécialisations, sans en enregistrer les maigres bienfaits.

Dans le département, nous dénombrons une dizaine de postes d'ULIS non pourvus par des titulaires titrés et un nombre sensiblement équivalent d'enseignants exerçant en EGPA sans formation. Si l'on y ajoute les 5 départs en retraite de collègues exerçant en RASED et le poste E de Bidache non pourvu cette année, un effort de formation conséquent est nécessaire dès cette année pour répondre strictement aux besoins identifiés.

Le SNUipp-FSU déplore les approximations qui entourent la mise en place de cette nouvelle formation, à l'image du mémoire professionnel qui laisse la place, en cours d'année, à un simple dossier.

Nous notons, également, le changement incessant de l'emploi du temps, l'absence de formateur G ou E faisant état de sa pratique professionnelle, la formation à distance qui dysfonctionne et le cadre uniquement inclusif des interventions.

Pour finir, concernant la liste d'aptitude aux fonctions de directeur, le SNUipp-FSU rappelle son opposition à toute forme d'entretien préalable discriminant les candidats en fonction de prérequis correspondants aux contenus qui seront dispensés en formation.