

CAPD permutations interdépartementales informatisées et révisions appréciations finales

Sur le contexte social

Un mot du contexte social avant de parler des problématiques spécifiques des personnels du 1^{er} degré de la Loire. Le mouvement social en cours est le résultat d'un aveuglement et d'une surdité du pouvoir politique depuis plusieurs années, le résultat d'une défiance des gouvernants envers les corps intermédiaires et représentatifs. Lorsqu'on se refuse à dialoguer avec des représentants élus, lorsqu'on prétend dialoguer directement avec les citoyens ou le peuple, il faut ensuite assumer pleinement la responsabilité de la colère de la rue. Les organisations syndicales alertent les pouvoirs en place depuis fort longtemps sur le creusement des inégalités, les questions de pouvoir d'achat, le sentiment de déclassement, de lassitude y compris dans la profession enseignante qui loin d'avoir retrouvé confiance et légitimité est devenu aujourd'hui une variable d'ajustement budgétaire (PPCR bloqué, gel du point d'indice, jour de carence, salaire en berne...) et est somm e de se transformer en bon exécutante d'une politique éducative hors sol.

Il est urgent de délaisser le monologue social pour renouer avec un véritable dialogue au plan national. Le projet de réforme en cours de la fonction publique prévoit la suppression sèche des CAPD (ce fut d'ailleurs la première des propositions du 1^{er} groupe de travail sur ce sujet), c'est vous dire le chemin qui nous sépare de notre ministère ! Au plan départemental et pour ce qui concerne cette instance, nous saluons la tenue régulière des groupes de travail, si le dialogue perdure et c'est un bien, le SNUipp-FSU42 estime que certaines décisions impactant fortement la vie professionnelle des personnels pourraient être modifiées ou amend es si vous pr tiez une oreille plus attentive à ce qui remonte du terrain, nous y reviendrons dans cette déclaration.

Vérification des barèmes des permutations informatisées.

Le travail des services est encore à saluer : transparence et égalité dans le traitement des situations. Le groupe de travail a achopp  sur une seule situation, pour laquelle aucune solution satisfaisante n'a été trouvée, le cadre r glementaire permettant de moins en moins l'adaptation aux contextes particuliers, ce qui est regrettable.

Cet élan vers des réglementations de plus en plus rigides est un mouvement général, qui va faire du tort à notre fonction publique. Il est étrange voire paradoxal de porter comme valeurs cardinales, l'adaptation, les choix individuels libres, la mobilité, l'audace et dans le même temps de construire un corset r glementaire au plan national : c'est une tendance lourde et très inquiétante notamment pour les mutations intrad partementales. Reflet exact du désormais célèbre « en même temps » trahissant un double discours trop utilisé par le pouvoir ?

Sur les mutations intrad partementales

Le Snuipp-FSU42 tire la sonnette d'alarme, le mouvement départemental a été construit au fil des années autour d'un contexte local: notre mouvement, c'est "de la haute couture", qui demande du travail, de la transparence et de l'adaptation pour nommer les personnels au plus près de leurs vœux, de manière

équitable et juste, tout en répondant aux besoins du service publique d'Education sur l'ensemble du territoire. Nous ne voulons pas d'une réglementation au marteau qui va se heurter aux spécificités géographiques de la Loire et aux besoins en personnels.

Rigidité et surdité, car l'ensemble des organisations syndicales alertent le ministère qui, pour l'instant, nous donne des réponses contradictoires ou incertaines.

Il y a là un exemple de plus de déconnexion entre les pilotes de Grenelle et les réalités des territoires.

Au plan départemental, les autorisations d'absences.

Depuis deux ans, nous sommes confrontés à des difficultés et des questions récurrentes concernant les autorisations d'absences pour motifs de santé, en cas d'examen médical chez un spécialiste. Nous revenons sur ce sujet car désormais les autorisations sont données à la demi-journée sans traitement et entraînent le retrait d'un trentième du salaire.

Entendez ce que disent nos collègues *« je travaille sans être rémunéré, de surcroît je suis sanctionné par le retrait d'une journée d'AGS sans considération de mon investissement et de mon temps effectif de travail »*.

Il faut trouver une solution : solutions trouvées par le Val de Marne, l'Ain ou l'Herault par exemple, qui autorisent ces absences exceptionnelles avec traitement sur présentation de justificatifs.

Il est urgent de trouver un mode opératoire qui ne mette personne en insécurité pour des absences d'une demi-journée ou moins, en transmettant ces demandes aux IEN qui pourraient dès lors vérifier l'organisation pédagogique et le retour du collègue sur poste sans rentrer dans une procédure d'autorisation sanctionnée par un retrait de salaire.

Les IEN sont à même de juger des suites d'une demande à la demi-journées. Nous avons aujourd'hui des autorisations qui ne sont même plus visées par l'IEN de circonscription. Nous avons même des demandes autorisées par un IEN et ensuite refusées ou autorisées sans traitement par l'IENA. Pourquoi ?

Pour les mêmes raisons que nous évoquions à propos de notre ministère : une volonté de centralisation qui a pour conséquences d'affaiblir la capacité de notre administration à s'adapter. La gestion des personnels est efficace et compréhensible lorsqu'elle est bienveillante et au plus près des réalités du terrain. Le Snuipp-FSU42 appelle de ces vœux la concrétisation urgente du slogan « école de la confiance » .

Au plan départemental, la gestion des remplacements

De même pour la gestion des remplacements: les personnels TR nous expliquent que la planification de leurs missions est désormais gérée par Saint-Étienne et que la qualité et l'efficacité des missions s'en ressentent:

- les ordres de mission arrivent beaucoup plus tardivement et engendrent des arrivées sur postes alors que les journées de classe sont déjà bien entamées, au détriment de la continuité et de la qualité du service.
- les affectations ignorent régulièrement la géographie même du département, générant des chassés croisés de TR, des temps de déplacement majorés et donc des frais kilométriques qui pourraient être économisés.

Le SNUipp-FSU42 ne met pas en cause les agents qui font du mieux possibles avec les moyens dont ils disposent mais plutôt la décision de centraliser cette gestion qui amène à une moindre réactivité.

Quels changements sont intervenus dans l'organisation des remplacements dans le département ?

Quels rôles ont les circonscriptions dans cette organisation ? Cette gestion s'est-elle effectivement centralisée à Saint-Étienne ?

Au plan départemental, la médecine de prévention

Le SNUipp-FSU 42 note l'installation d'un service infirmier ce qui est une nécessité dans l'état actuel des choses, les personnels ont enfin un interlocuteur sur place. Mais ceci n'est pas suffisant, nous réitérons notre demande d'embauche d'un médecin.

M. le DASEN l'obligation de « résultat » est impérative dans ce domaine.

Les textes prévoient une visite obligatoire tout les 5 ans pour chaque personnel, les agents sont tenus de s'y soumettre, et peuvent en solliciter une tous les ans. Pourtant aucun personnel n'en bénéficie depuis des années.

C'est cette visite obligatoire qui ouvre droit à une autorisation d'absence de droit avec traitement. Cela représente environ 700 visites par an pour les PE de la Loire.

Vous avez été prompt à mettre en œuvre les autorisations d'absence sans traitement pour les autres rendez-vous médicaux, nous attendons la même réactivité pour les rendez-vous avec la médecine du travail.

Le SNUipp-FSU42 propose d'utiliser ce quota d'absences non effectuées pour lâcher un peu de lest sur les quelques demandes d'autorisation à la demi-journée pour raisons médicales. Nous demandons simplement le maintien du salaire pour obtenir des soins nécessaires et urgents.

Nous laissons pour l'instant de côté la question des personnels itinérants qui subissent depuis trop longtemps les conséquences de décisions unilatérales peu efficaces : suppression de postes, et récemment désorganisation des UPE2A (2 saisines du CHSCT), fin sans préavis de l'indemnité pour certains personnels... Ces questions reviendront dans le cadre intersyndicale.

Au plan départemental : AESH, partir du bon pied !

Le SNUipp-FSU42 attire l'attention des IEN dans la gestion des personnels AESH. Ces personnels sont des agents du service public qui bénéficient, à ce titre, des mêmes droits et devoirs que les enseignants. Au premier chef, le droit à être accompagnés par un délégué du personnel lors d'une rencontre avec le supérieur hiérarchique. Le SNUipp vous demande de ne pas faire obstacle à ces demandes, les organisations syndicales sont légitimes à représenter ces personnels et la FSU de la Loire compte désormais une élue AESH à la CCP.

Le SNUipp-FSU42 salue la mise en place d'un service dédié à la gestion de ces personnels, c'était une demande de la FSU, nous espérons engager un travail de qualité, sur le long terme avec ce nouveau service.

A travers cette déclaration vous comprendrez le point essentiel : le SNUipp FSU affirme la nécessité de prendre en compte l'expertise des professionnels de terrain et des élus que nous sommes, faute de quoi nous allons vers une dégradation des conditions de travail des personnels et des relations entre les enseignants et leur hiérarchie.

Une dégradation qui est préjudiciable à des personnels pleinement investis dans leur métier, dont on connaît l'engagement nécessaire au quotidien.

Mais une dégradation qui, en prime, rejaillit sur le service public d'éducation dans son ensemble, qui a besoin de professionnels sereins et justement reconnus.