



Déclaration préalable du SNUipp-FSU16, capd du 30.01.18.

Madame la Directrice académique, Mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

Puisqu'il est encore temps, nous vous adressons à toutes et tous nos meilleurs vœux pour cette année 2018 ; et nous permettons d'insister sur le « toutes et tous », déplorant que les documents administratifs ne traduisent pas à l'écrit la prédominance féminine de notre profession, à l'heure où l'égalité filles garçons a été l'objet d'animations pédagogiques de qualité. Comme le prouvent les études en ce domaine, il ne s'agit pas d'anecdotique mais bien d'un penser masculin dont le monopole est révolu.

Une première publication nationale du SNUipp-FSU lance la campagne sur la médecine de prévention pour rappeler à la fois les missions du service de médecine de prévention, la faiblesse des moyens qui lui sont consacrés et les carences de l'Etat employeur, notamment sur l'organisation des visites médicales obligatoires. Cette action s'inscrit dans un cadre fédéral, elle est la première étape d'une campagne du SNUipp-FSU impliquant nos collègues pour imposer un véritable service de médecine de prévention. D'autres initiatives aborderont les questions de la santé, de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels pour permettre aux enseignants et enseignantes de reprendre la main sur leurs conditions de travail. Pour le SNUipp-FSU, ces questions sont incontournables au moment où la souffrance au travail prend de plus en plus d'ampleur.

Malheureusement, notre doux département n'est pas épargné et c'est, outré.es, que nous apprenons qu'une collègue s'est faite entendre dire que l'avis du médecin de prévention recommandant une modification de sa quotité de temps partiel en cours d'année n'était pas possible par manque de remplaçant. N'existe-t-il pas un budget académique pour permettre des allègements de service en cours d'année ?

Dans un contexte de recours accru aux contractuel·les, le SNUipp-FSU, au niveau national, interpelle le ministère, afin que reprenne le recours aux listes complémentaires et s'adressera à la DGRH afin d'obtenir un bilan précis des recrutements sur liste complémentaire, démissions de stagiaires et embauche de contractuel·les. Au niveau départemental, nous continuons de déplorer la signature de ce type de contrats au regard

des conséquences sur les différentes parties (contractuel.les, titulaires, élèves, parents).

Concernant les permutations informatisées, nous réitérons comme chaque année le souhait que l'ensemble des collègues puissent voir leur projet aboutir afin de mieux vivre leur métier. Sachant que la situation départementale est dépendante de la conjoncture nationale, nous aimerions avoir des informations sur la manière dont se fera le calibrage pour la Charente.

Nous aborderons ensuite le projet d'avancement, pour lequel nous avons été convié.es à un groupe de travail. Il nous semble que les groupes de travail sont un outil du dialogue social et que, bien que régis par aucun texte réglementaire, ils ont pour vocation d'être un lieu privilégié d'échanges entre l'administration et les représentants des personnels que nous sommes. Or, il nous a été affirmé que le groupe de travail avait pour objet de permettre à l'administration de nous exposer ses décisions, sans prendre en considération nos propositions. Même si la CAPD reste un lieu de débat et non pas uniquement l'instance entérinant les décisions prises en groupes préalables, il nous paraît primordial de disposer d'un moment d'écoute mutuelle et d'argumentation.

D'autre part, concernant l'avancement, à échelon égal, ce sont 45 et 58 % des hommes qui sont promus quand seulement 24 et 33 % des femmes le sont. Il nous paraît urgent qu'une analyse et une réflexion soient faites sur ce sujet, et que la situation soit rétablie dans les faits, lors des rendez-vous de carrière.

Merci de votre attention.