



## Déclaration CAPD du 4 avril 2016.

Monsieur le Directeur Académique,

Le rendez-vous salarial du 17 mars a rendu son verdict. Le salaire des fonctionnaires va finalement être dégelé et bénéficier d'une petite revalorisation de 1,2 % en 2 fois (0,6 % au 1er juillet 2016, puis 0,6 % au 1er février 2017). Après six ans de blocage de nos salaires et un passif s'élevant à près 8 %, on sort enfin du gel du point d'indice. Nous constatons surtout que notre pression constante et nos mobilisations, notamment le 26 janvier dernier, ont obligé le gouvernement à réévaluer son hypothèse de départ d'un maintien du gel ou d'une augmentation symbolique de 0,3 %.

Pour autant, il s'agit plutôt d'un « micro dégel », très en deçà des attentes des agents, et dont les effets ne seront pas visibles immédiatement sur leur fiche de paye. Il faudra attendre juillet pour bénéficier d'un premier petit coup de pouce, puis février 2017 pour le second. Tout cela reste largement insuffisant. Le contentieux salarial est loin d'être réglé pour l'ensemble des fonctionnaires et de manière spécifique pour les enseignants du primaire dont la faible rémunération est pointée du doigt. Nous continuons de demander la tenue d'autres rendez-vous « salaires » qui permettent d'aboutir à un vrai plan de rattrapage de notre pouvoir d'achat. Dans le même temps, il est urgent de régler la situation des enseignants du primaire dont la faible rémunération est soulignée rapport après rapport. Améliorer nos carrières et porter l'ISAE à 1 200 euros (à parité avec l'ISOE du second degré) est plus que jamais d'actualité alors que vont s'ouvrir des discussions dans l'Éducation nationale. La lettre adressée au Premier Ministre par le SNUipp-FSU a recueilli plus de 23000 signatures de collègues en moins de 4 jours. C'est dire combien les attentes en termes d'amélioration de nos salaires et de nos carrières sont fortes.

Par ailleurs, le projet de loi visant à réformer le droit du travail constitue une régression sociale inacceptable. Il vise à remettre en cause l'égalité de droit et de traitement en abandonnant le niveau national de négociation et en contournant les syndicats. Les principes qui fondent les garanties collectives sont remis en cause. Ce projet de loi prévoit des procédures de décisions dans les entreprises et les établissements qui placent les salarié.es sous la menace et le chantage à l'emploi. Le chômage atteint un niveau record, la pauvreté explose et, pour la première fois depuis l'après-guerre, l'espérance de vie a reculé l'an passé. Précariser le salariat, faciliter les licenciements ne créent pas d'emploi comme le démontrent les politiques menées depuis plusieurs décennies. Nous n'accepterons pas que la société promise aux jeunes soit celle de la précarité, nous portons d'autres exigences en termes d'emploi, de temps de travail, de formation, de protection sociale et de conditions de travail. C'est pourquoi de nombreux collègues étaient en grève et manifestaient le 31 mars.

Concernant le contexte départemental du non-remplacement dans les écoles.

Depuis plusieurs semaines, collègues et parents nous interpellent et vous alertent sur le quotidien de leurs élèves et enfants. Des absences longues (congés maternités, hospitalisation) prévues de longue date ne sont pas remplacées, les équipes sont mises en difficulté par la nécessaire répartition des élèves et les augmentations d'effectifs intenable qu'elles génèrent. Les conditions de sécurité sont quelquefois limite. Dans ces conditions, les élèves n'apprennent plus. Nous ne ferons pas ici la liste des écoles concernées : elles sont quelquefois nommées dans les médias locaux alertés par des parents légitimement excédés. Il est à craindre que des parents d'élèves, exaspérés se détournent de l'école publique comme certains de nos collègues des écoles concernées nous le disent. Et ce ne sont ni les enseignants, ni les médias, ni les syndicats qui sont responsables d'une telle situation. C'est bien la responsabilité entière des politiques budgétaires qui ont réduit à tous les étages... présentant ainsi une école qui ne serait qu'un coût alors qu'elle est, à nos yeux, un investissement. La suspension des formations REP+, qui est l'annulation pure et simple de ces formations, est un compromis que nous ne pouvons pas accepter. En effet les personnels des écoles REP+ ont droit à ces formations comme le précise le décret n°2015-883 du 20 juillet 2015. De la même manière, les annulations et reports des formations de directeurs-trices ne sont plus acceptables. La situation n'est plus tenable. Cette crise aiguë du remplacement est révélatrice du manque d'enseignants, ce que nous avons dénoncé dès le début de l'année. Aujourd'hui, le SNUipp-FSU renouvelle sa demande afin que la rectrice ou la ministre autorise le recrutement des 150 listes complémentaires toujours en attente pour combler les carences en personnels de notre département.

Cette CAPD a lieu après les résultats des permutations informatisées. Alors qu'au niveau national, le taux de satisfaction augmente très légèrement (bien que de façon largement insuffisante : de 21,6 à 23,9 %), les possibilités de sortie pour les collègues de Seine-Saint-Denis ont augmenté et ainsi 328 personnes vont pouvoir se rapprocher de leur famille ou de leur conjoint et enfants.

Mais il reste toujours la difficulté de mutation des collègues qui ne sont pas en situation de rapprochement de conjoint ou qui ne demandent pas le Guyane.

Aucun collègue pour grande ancienneté, RQTH 100 points ou même pour exercice en REP+ ou en zone violence n'a obtenu sa permutation : les priorités « fonction publique » ne sont pas respectées dans notre département.

Nous vous demandons d'ores et déjà d'augmenter significativement le nombre d'exeat accordés pour la rentrée 2016.

Cette absence de perspective de mutation est particulièrement difficile à vivre dans un département comme le nôtre où les droits sont réduits: disponibilités, temps partiels, détachement..., d'autant plus que nos conditions de travail sont toujours plus difficiles, avec toujours plus de nouvelles tâches, toujours moins de temps et de formation, le tout aggravé par des conditions de vie plus difficiles que dans certains d'autres départements (coût du logement, conditions de déplacement : circulation ou transport en commun, stress suite aux attentats).

En ce qui concerne les demandes d'allègement de service, même si la Seine-Saint-Denis fait un effort reconnu, les possibilités offertes s'avèrent pourtant insuffisantes au regard des besoins recensés et nous vous demandons d'y apporter un regard tout particulier. L'année dernière en refusant un nombre important d'allègement, nous avons pu observer que soit ces collègues ont eu des arrêts maladie plus fréquents, soit ils ont été contraints de recourir au congé longue maladie. Pour certaines demandes, l'année dernière, l'allègement s'est transformé en aménagement de poste, nous ne pouvons pas dire que ce dispositif pour les collègues BOE soit au meilleur de son organisation. Aujourd'hui 4 avril 2016, une collègue attend toujours l'aménagement de son poste décidé lors de la CAPD d'avril 2015. Il faut vraiment revoir ce dispositif entre la DSDEN et le rectorat qui est d'une lourdeur administrative insensée pour les collègues concernés, voire qui se traduit par une non réponse. Cela met les collègues en difficulté dans leur pratique quotidienne du métier.

L'année dernière, le SNUipp-FSU 93 a accompagné de nombreux collègues pour leur recours gracieux ainsi que pour leur recours hiérarchique auprès du ministère concernant les refus d'allègement de service. Les élus SNUipp au CHS-CT ministériel ont fait valoir la situation de certains personnels, en particulier ceux du 93. Nous ne pouvons que regretter l'absence de réponse pour ces collègues de la part de leur hiérarchie qui ne leur a même pas adressé un courrier type. Les accords d'allègements permettent aux collègues de pouvoir poursuivre leur activité professionnelle malgré leur problème de santé. Malheureusement la circulaire ne prend pas en compte les maladies chroniques puisque ces dispositions ne sont valables que pour trois ans. Il faudrait vraiment que les choses évoluent, comme elles ont pu évoluer pour la reconnaissance du handicap. Cependant la fonction publique reste le parent pauvre de l'intégration professionnelle de ces personnels. Enfin il n'est pas normal que le nombre de postes « allègement de service » soit pris sur la dotation départementale et que vous deviez ainsi choisir entre ouvrir des classes ou réserver des postes aux allègements de service. Des postes devraient être budgétés hors contingent en fonction des besoins du département.

Nous vous remercions de votre attention