



Le SNUipp-FSU présente une liste de candidats à la CAPD du Gard que vous pouvez consulter sur votre espace électeur ainsi que notre profession de foi.

Que fait le SNUipp ?

Nous avons un vrai projet de formation initiale

La formation d'un·e enseignant·e est un processus long, qui se conçoit sur l'ensemble du parcours universitaire, de la Licence au Master.

Aucun des dispositifs en place n'a permis d'enrayer la crise de recrutement que nos métiers connaissent, ni de démocratiser l'accès aux métiers de l'enseignement. Face à des dispositifs qui dégradent les conditions d'études des étudiants, diminuent leur volume de formation et tournent le dos à l'idée qu'enseigner est un métier qui s'apprend, il est urgent de trouver d'autres solutions.

Pour le SNUipp-FSU, il faut d'une part un ensemble de mesures liées aux rémunérations, aux conditions de travail et d'accueil et, d'autre part, dès la L1 et à tous les niveaux du cursus universitaire, des allocations d'autonomie et des pré-recrutements pour accéder à l'université, réussir des études longues ou se reconvertir dans les métiers de l'Éducation.

Les stagiaires ont actuellement un mi-temps d'enseignement, ce qui est beaucoup trop lourd et constitue la principale cause de l'échec et du découragement.

Pour le SNUipp-FSU, l'entrée dans le métier doit se faire de manière progressive. Il faut donc augmenter et allonger le temps de formation : ramener le temps de stage à un tiers-temps pour le ou la fonctionnaire stagiaire, et introduire un mi-temps en T1 (année post master et titularisation), et un 2/3 temps en T2.

Par ailleurs, une formation professionnelle continue de qualité doit pouvoir être proposée tout au long de la carrière, et tout particulièrement pendant les premières années d'exercice et ce, sur le temps de service.

Accès à la Hors Classe

Avec le PPCR, le principe selon lequel tous les professeurs des écoles puissent accéder à la Hors Classe a été acté. Il s'agit d'un enjeu majeur pour la revalorisation salariale et des carrières.

La garantie de pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades est un point important, à l'heure où le gouvernement cherche à individualiser, à s'appuyer sur le seul mérite.

Le SNUipp et la FSU ont lutté pour que l'ancienneté soit prise en compte dans le barème. Le SNUipp-FSU continuera d'intervenir afin qu'elle soit le premier critère de promotion.

Nous avons également gagné une majoration de 10 points au 11^e échelon.

Afin de réduire les inégalités de promotion entre femmes et hommes, le SNUipp-FSU a obtenu le principe que les promotions se fassent en tenant compte de leur répartition dans le corps des PE.

CHS-CT

Le CHSCT (Comité hygiène, sécurité et conditions de travail) n'existe que depuis 2012 dans l'Éducation Nationale.

Le secteur public a été ces dernières années agressé par les nouvelles pratiques de management, les suppressions massives d'emploi, la pression de la rentabilité, le mépris envers les salariés. Le «new public management» a frappé de plein fouet la Fonction Publique, avec les fusions de services et l'introduction des pratiques issues du privé. A la pénibilité des tâches s'est ajouté le sentiment de ne pouvoir faire du bon travail, engendrant mal-être, épuisement professionnel, souffrance au travail... Les risques psychosociaux ont grandement augmenté.

Le SNUipp, dans la FSU, a bataillé plus spécifiquement cette année sur la médecine de prévention. Par ailleurs, le SNUipp-FSU a imposé, dans ces CHSCT nationaux, la reconnaissance des graves problèmes posés par des enfants dits « hautement perturbants », dans de très nombreuses écoles. L'institution est obligée de sortir du déni : le SNUipp fait adopter le « guide de prévention des risques professionnels et accompagnements des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves. »

Direction et fonctionnement de l'Ecole

Le SNUipp-FSU s'est adressé au Ministre, après ses déclarations :

Monsieur le Ministre,

Vous venez d'annoncer une nouvelle organisation administrative de l'école avec à la clé un nouveau statut des directeurs et directrices. S'il y a urgence à améliorer le fonctionnement pédagogique, éducatif et administratif de l'école ainsi que la reconnaissance et l'exercice de la fonction de direction d'école, cela ne peut passer ni par la création d'un statut hiérarchique à l'instar des chefs d'établissements du second degré, ni par la réorganisation territoriale des structures.

Nous venons d'organiser les États Généraux de la direction d'école. Réunis dans plus de 60 départements ainsi qu'au niveau national, ils nous ont permis de prendre les avis et analyses de près de 2 500 collègues, de partager des constats et de dégager des pistes d'amélioration. Ils ont confirmé que les responsabilités et les tâches liées à la direction d'école n'ont cessé de s'alourdir ces dernières années. Un alourdissement lié aux de-mandes de l'institution, aux évolutions et à la complexité du métier d'enseignant, mais également aux sollicitations multiples, notamment celles des collectivités territoriales. Cet empilement de tâches réduit la part du travail de direction consacrée à l'animation pédagogique et à la coordination de l'équipe. Alors que dans le même temps, les derniers emplois aidés dévolus à l'aide administrative à la direction et au fonctionnement de l'école ont été supprimés.

Par ailleurs, les directeurs et directrices demandent que l'institution prenne davantage en compte leurs spécificités et leurs responsabilités et ainsi reconnaisse l'identité professionnelle du directeur d'école, comme une personne plurielle.

Votre réponse à ces problématiques par la création d'un statut de direction n'est pas appropriée. Un tel statut ne ferait que renforcer la position administrative des directrices et directeurs, les éloignerait des adjointes et adjoints et instaurerait des relations managériales au sein des équipes. Le tout sans répondre aux difficultés posées.

Pour améliorer la gestion des écoles, les directrices et directeurs ont avant tout besoin de temps, de personnels supplémentaires pour aider au fonctionnement de l'école et d'une formation autour de la dynamique collective ainsi que l'élaboration et l'impulsion de projets communs. Tout cela est à l'opposé du nouveau maillon hiérarchique que vous préconisez. Or, depuis toujours, les écoles fonctionnent très bien sans autorité hiérarchique en leur sein. L'ensemble des enseignants des écoles, directrices et directeurs comme adjointes et adjoints, nous disent leur attachement au collectif de travail, avec le conseil des maîtres, pour répondre aux besoins des élèves et favoriser leurs réussites. L'intérêt des élèves, le bon fonctionnement de l'école, la reconnaissance des personnels engagés pour une meilleure réussite de tous exigent donc de toutes autres mesures concrètes répondant réellement aux préoccupations des personnels et de l'école.

Pour autant, la reconnaissance d'un rôle spécifique pour les missions de direction d'école est indispensable mais ne peut se traduire par un statut hiérarchique qui ne soulagerait pas le directeur ou la directrice dans ses tâches et l'isolerait au sein des équipes.

Avant toute décision hâtive, qui consisterait à apporter une réponse toute faite à un constat complexe, le SNUipp-FSU vous demande solennellement de prendre le temps de la discussion telle que prévue dans l'agenda social, et ainsi de tenir compte de la parole des enseignants sur la réalité du rôle, des missions et du quotidien des directeurs et directrices.

Le SNUipp, pour la transformation sociale

Le SNUipp-FSU est le seul syndicat engagé au quotidien dans la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il fait vivre ses valeurs, en lien avec divers collectifs, comme l'accès de toutes et tous aux services publics, le partage des richesses, la défense de la laïcité.

Le SNUipp-FSU est investi dans des actions solidaires pour lutter contre toutes les discriminations et les racismes.

Votez et faites voter SNUipp-FSU
pour nous donner du temps et des moyens pour continuer !