

Madame la Rectrice, Mesdames et messieurs les membres du CSA,

Nous sommes réunis ce jour pour un CSA dédié uniquement aux lignes directrices de gestion de la carrière et de la mobilité des personnels, principalement ceux du premier degré. Le contexte actuel est la baisse des effectifs, qui aurait pu être une opportunité pour améliorer les conditions de travail et d'accueil mais qui devient une aubaine pour un gouvernement cherchant seulement à faire des économies ! Les conséquences risquent d'être violentes pour les personnels comme pour les élèves : si les collègues tiennent le coup avec aujourd'hui moins d'élèves qu'auparavant, les suppressions massives de postes vont impliquer des classes plus chargées alors que les difficultés du métier sont connues. La diversité des profils d'élèves nécessite pourtant une prise en charge complexe voire chronophage, les attentes croissantes de la société sans reconnaissance exercent une pression forte sur des personnels qui sont tentés d'abandonner alors qu'ils, et surtout elles, aiment leur métier. Les mesures de carte scolaire et les mutations imposées vont impacter une profession déjà malmenée et la CFDT le déplore fortement !

Pour ce qui est des carrières, le parcours classique « études puis concours puis 40 ans dans le même corps » est de moins en moins la norme parmi nos collègues. Qu'ils aient exercé plusieurs années comme contractuels, changé de corps au cours de leur carrière, par concours ou liste d'aptitude, pour bien des personnels, l'ancienneté générale de service est nettement plus importante que l'ancienneté dans le corps. Mais l'AGS (l'ancienneté générale des services) reste une donnée ancienne et ce critère, que nous avons réussi à harmoniser dans les 5 départements pour départager les collègues à égalité pour la hors classe, permettait aux « ex instituteurs » d'être moins pénalisés dans leur carrière. Si les nouvelles conditions de reclassement remettent en question l'utilisation de ce critère d'AGS, il convient de ne pas oublier les personnels qui ont œuvré dans les écoles pendant toute leur carrière.

Sur ce sujet, les documents proposés lors du groupe de travail indiquaient pour la hors classe le retour de **l'ancienneté de grade** de professeur des écoles comme critère premier de départage. Un retour en arrière que le dialogue social a permis de mettre à jour : **si l'ancienneté des ex-instituteurs est prise en compte pour la classe exceptionnelle, la CFDT demande à ce que cela soit aussi le cas pour le passage à la hors classe**. Notre proposition de conserver les critères actuels le temps de résoudre d'éventuels problèmes techniques a été prise en compte et nous nous en félicitons : l'enjeu était de taille puisque le retour de l'ancienneté de grade risquait de pénaliser les collègues qui ont une ancienneté dans le corps des instituteurs et qui ne sont pas encore dans le grade de la hors classe.

La CFDT souhaite également rappeler qu'aucun poste n'est incompatible avec un temps partiel : les conséquences financières d'un refus sont fortes en cas d'affectation provisoire sur un autre poste (perte de primes et de l'avancement de 3 mois en cas de direction, impact sur le calcul du montant de la future pension en cas de changement de poste...). Il n'y a pas que le 8 mars que nous devons lutter contre les inégalités salariales et pour les droits des femmes, nous rappelons que les PE sont 86% de femmes (quand elles sont 58,5% dans le second degré) et qu'elles accèdent moins aux temps partiels (9,5% de PE contre 12,4% chez les certifiés, chiffres du BSA). Le temps de face à face élèves étant élevé dans le 1D, il n'est pas rare que des personnels s'investissent aussi sur des postes profilés ou des directions pour réduire ce temps. Dès lors, que répondre à une directrice qui se voit refuser un temps partiel pour incompatibilité de poste alors qu'elle souhaite bénéficier de la retraite progressive ? La voilà doublement pénalisée (pertes des bonifications indiciaires et primes de direction, auxquelles s'ajoute un calcul du montant de la retraite progressive sur un indice plus bas !). Pour la CFDT, il est urgent de prendre conscience que les nécessités de service creusent les

inégalités salariales, il est nécessaire de permettre à toutes les femmes de notre territoire normand de pouvoir être à temps partiel sur leur poste, si elles le souhaitent.

Enfin, en raison des élections municipales de mars, les DASEN ne pourront tenir les instances comme à l'accoutumée et notamment les CDEN dans lesquels siègent les élus, le calendrier est donc très tardif et le délai entre l'annonce des fermetures et la réception des courriers indiquant les mesures de carte scolaire aux personnels très court. L'ouverture du serveur doit laisser du temps aux collègues (échange possible de points entre collègues d'une même école, prise en main de l'application, appel des écoles...) et même si les délais ont été allongés, ils ne couvrent que peu de jours hors vacances des élèves. C'est pourquoi la CFDT vous demande de retarder l'ouverture du serveur de quelques jours et de la prolonger d'autant afin de permettre d'avoir davantage de journées sur temps de classe et donc de possibilités d'échanges entre collègues.