



Déclaration du SNUipp-FSU 43 à la CAPD du 16 mars 2017

Monsieur l'inspecteur d'académie, Mesdames, Messieurs

Nous allons étudier aujourd'hui les candidatures à la formation CAPPEI. A cette occasion le SNUipp-FSU tient à rappeler qu'il s'était prononcé contre les propositions du ministère lors du Conseil supérieur de l'éducation du 26 janvier dernier. Il estime que ce projet n'est pas à la hauteur des attentes même si concessions ont été obtenues comme le maintien des deux parcours qui identifient les anciennes options E et G. Les exigences et la qualité de la certification sont revues à la baisse : cette certification ne prend plus en compte la nécessité d'un mémoire professionnel et aura notamment une épreuve orientée uniquement sur la capacité du candidat à être une personne ressource de l'école inclusive.

A ce sujet , le SNUipp-FSU partage pleinement l'idéal d' « une école pour tous » qui garantit à chaque enfant une place à l'école, qui refuse les différences liées à la santé, au handicap ou aux difficultés d'apprentissage. L'école inclusive réclame que chaque enfant soit traité à égalité de droit, que l'on parte effectivement de ses besoins. Mettre en œuvre l'école inclusive s'accompagne cependant d'une tension entre un idéal et une réalité complexe, tension reposant aujourd'hui essentiellement sur les épaules de nos collègues qui repoussent souvent les limites du possible.

Avec nous ils partagent une vision de l'école basée sur des valeurs d'émancipation et d'humanisme. Mais aujourd'hui l'inclusion bouscule fortement et à tous les niveaux les pratiques professionnelles. La loi de refondation, en inscrivant le principe d'inclusion de tous les élèves sans en donner les moyens met en difficulté les enseignants, les élèves et les familles. L'aspect quantitatif prend le pas sur le qualitatif. Afin qu'aucun élève ne reste sur le bord de la route, le SNUipp-FSU continue à revendiquer la baisse des effectifs, la prise en compte dans les opérations de carte scolaire des élèves en situation de handicap, la comptabilisation des élèves d'ULIS et d'UPE2A dans les classes dites ordinaires, de la formation, des RASED, du temps pour travailler en équipe, des personnels AESH formés, des personnels CASEH et des structures médico-sociales et spécialisées en nombre suffisant.

Nous allons également étudier la liste d'aptitude direction. Nous rappelons que nous sommes opposés à ce système puisque nous estimons que les postes de direction devraient être accessibles à tous les collègues. Nous notons toutefois avec satisfaction que pour la première fois depuis bien longtemps la commission n'a émis aucun avis défavorable.

Enfin, cette CAPD intervient quelques jours après la journée internationale des droits des femmes. Si les droits des femmes nous semblent mieux respectés dans notre ministère que

dans d'autres secteurs de la société, nous pensons toutefois que la restriction d'accès à certains postes pour les collègues à temps-partiel constitue une forme de discrimination envers les femmes qui sont surreprésentées dans les personnels à temps-partiel.

Pour avoir une vision plus juste de l'égalité professionnelle dans notre département, nous souhaiterions, comme prévu dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 ,obtenir des statistiques sexuées (nombre de promouvables, nombre de promu-es, note moyenne et médiane par échelon et par sexe) sans que cela surcharge toutefois les services.