

La politique du gouvernement est une politique hostile aux personnels de la Fonction Publique. Le gel du point d'indice est rétabli après un intermède d'une année avec une augmentation insuffisante du point de 1,2 %. En 6 ans, le gel a contribué à diminuer le pouvoir d'achat tandis que les hausses de cotisation diminuaient les salaires. Sur 14 ans, la perte de pouvoir d'achat se porte à plus de 15 % ! Actuellement, nous sommes loin du compte puisque nous revendiquons 60 points d'indice en plus pour toutes et tous et un salaire minimum de 1750 €. Un récent rapport de l'OCDE rappelle pourtant qu'il y a une corrélation entre la réussite des élèves et la rémunération des enseignant-e-

Dans une profession féminisée à 83 %, les inégalités de rémunération atteignent 12 % en fin de carrière soit l'équivalent d'un mois et demi de salaire. Il paraît que le président fait de l'égalité homme femme une priorité nationale : chiche. Qu'il se dépêche de mettre Messieurs Blanquer et Darmanin au courant. Nous rappelons qu'à l'initiative du SNUipp-FSU, le principe de l'égalité hommes/femmes a été inscrit dans le processus des rdv de carrière. Ainsi, les promotions devraient tenir compte dans le choix des promu-es, de l'équilibre femmes/hommes parmi les promouvables. Le SNUipp-FSU demande que la proportion des femmes promues soit à l'image des promouvables. Cette donnée n'apparaît pas dans les documents que vous nous avez fournis, aussi, nous vous demandons de faire un point précis sur l'état de cet équilibre.

Comme vous le savez, le moment des promotions est un moment sensible pour les collègues. Après les dernières annonces de report des revalorisations, le 16 octobre dernier, et un nouveau blocage du point d'indice, c'est le seul moyen d'espérer une évolution salariale.

Notre travail sur les documents de travail a mis en lumière une disparité énorme entre les collègues ayant bénéficié d'un rendez-vous carrière l'année dernière, et les collègues bénéficiant d'une simple réévaluation de note. Le ministère avait demandé que des groupes de travail se tiennent dans les départements afin que ces nouvelles modalités de promotions soient étudiées avec les représentants des personnels et qu'aucun collègue ne soit lésé. Ce n'est pas le cas dans les Deux-Sèvres, et c'est dommageable.

Concernant l'accès à la classe exceptionnelle, si notre organisation syndicale y est fortement opposée, c'est désormais une réalité, et de nombreux collègues nous questionnent, aussi, nous souhaiterions qu'une CAPD soit programmée, comme le prévoient les textes pour traiter de l'accès à cette classe exceptionnelle.

Nous tenions cependant à rappeler, que, si notre ministre s'inscrit pleinement dans la méritocratie, nous pensons pour notre part que c'est de confiance et d'équité dont les collègues ont besoin.

Cette CAPD est la seconde de l'année scolaire, alors que nous aurions dû nous réunir sur le sujet de la formation continue des enseignants. Nous réitérons notre demande qu'une CAPD formation continue soit prévue et qu'elle nous permette de faire notre travail de vérification dans le cadre de nos mandats de représentants des personnels. Les textes réglementaires stipulent bien que les départs en formations continue doivent être abordés en CAPD, ce qui ne se fait plus dans notre département depuis longtemps, et ce n'est pas la tenue d'un conseil de formation qui peut remplacer la tenue d'une instance paritaire.

*Pour terminer, nous tenions à dénoncer la décision nationale d'empêcher les organisations syndicales de s'adresser à la profession par le biais des boîtes école. Nos collègues directeurs sont submergés de spam et de **publicités** diverses et variées, mais rien n'est fait pour désengorger les boîtes **mail** à ce niveau là.*

*Nos organisations syndicales **s'adressent** depuis de nombreuses années aux équipes d'école, et ce moyen de communication et d'échange est primordial, notamment dans les opérations de carte scolaire.*

***Nous sommes donc très inquiets** quand à cette nouvelle attaque à l'encontre des organisations syndicales.*

L'administration fait tout pour individualiser les échanges, pour isoler les collègues, et cette décision en est la preuve. Informer la profession par le biais des écoles permettait aussi de provoquer la discussion entre les enseignants et de considérer les équipes comme une entité à part entière.

Si notre organisation syndicale n'a pas pour habitude de se conformer sans réfléchir et vu la difficulté que nous avons rencontré pour établir des listes complètes des agents de notre département, nous avons décidé de continuer à écrire aux écoles, afin que l'accès à l'information syndicale qui est régi par des texte soit respecté et que tous les agents puissent en bénéficier. Cependant, un rappel à l'ordre de la rectrice, dont les services ont été semble t-il « alertés » nous contraint désormais à changer notre mode de communication par mail. Cependant, nous continuons de dénoncer cette décision et nous nous retournons vers notre national afin qu'une action soit mise en place et que nous puissions à nouveau communiquer sur les boites mail des écoles.

Il y a fort à parier que si toutes les organisations syndicales avaient fait front dans ce dossier, nous aurions pu faire plier nos dirigeants, mais cela n'a pas été le cas, et nous allons tous y perdre, organisations syndicales comme enseignants.