



## **Déclaration du SNUipp-FSU 61** **CAPD du 15 mars 2016**

Monsieur le Directeur Académique,

Nous souhaitons revenir tout d'abord sur les résultats encore décevants des permutations.

La situation de notre département est toujours aussi difficile avec 168 demandes de sorties de l'Orne, dont 94 au titre du rapprochement de conjoint.e.s. En effet, seuls 30 collègues ont obtenu une mutation soit un taux de satisfaction 2016 de 17,86%.

Pour les permutations au titre du rapprochement de conjoint.e.s, seules 25 demandes sur 94 ont été satisfaites. Le taux de satisfaction sur ce point reste toujours stable et préoccupant avec 26,60% (27,18% en 2015), préoccupant car le taux national est lui de 47,28%.

Le maintien des nouvelles modifications des barèmes mises en place en 2014 n'a encore une fois pas eu les effets positifs escomptés notamment pour les rapprochements familiaux.

L'autre constat est qu'il est de plus en plus difficile de rejoindre le département le plus prisé par les Ornais.e.s. Ainsi le Calvados n'accueillera que 7 de nos collègues sur les 67 demandeurs pour rapprochement de conjoint.e.s, ils étaient 69 l'an dernier. A ce rythme, il leur faudra attendre 10 ans à moins d'un détour par la Manche pour rejoindre leur famille.

Le dossier de la mobilité des personnels mérite le maintien du plan d'urgence mis en place l'an dernier ! Nous demandons donc que des départs supplémentaires par le biais des exeats puissent encore avoir lieu vers ce département et vers la Manche ainsi que pour nos collègues très éloignés de leur conjoint.e et pour qui une résidence commune n'est pas possible : le Doubs, la Gironde et l'Ille et Vilaine...

Nous vous interpellons aussi, Monsieur le Directeur Académique, sur les départs en CAPA-SH.

En effet, comme nous vous l'avons déjà dit en CTSD, nous ne pouvons nous satisfaire de la situation des RASED dans ce projet de départs en formation.

Aucun départ en E et en G n'est envisagé. La moyenne d'âge des collègues E et du seul enseignant G augmente et il n'y a pas volonté de renouveler ou étoffer le vivier des 3 postes E en moyenne par circonscription et de proposer de nouveaux départs en G. Si prendre en compte la diversité et accompagner les élèves dans le parcours de formation fait partie des compétences professionnelles des professeur-es des écoles, ces derniers ne peuvent résoudre seuls toutes leurs difficultés. Le partenariat entre les écoles ayant la chance de posséder un RASED est riche et très profitable pour tous les élèves, un vrai travail d'équipe est possible. Du fait de la baisse voire de la suppression totale des frais de déplacement des maitres et maitresses E, seules les écoles qui ont un enseignant spécialisé bénéficient de cette aide, les écoles aux alentours n'ont plus aucune intervention (sauf avec les équipes dans le cadre des pôles ressources). Il y a donc peu d'élèves dans le département qui profitent de ce moyen supplémentaire.

La relance des RASED est un élément incontournable de l'aide aux élèves en difficulté et à la mise en place d'une école réellement inclusive. Pour le SNUipp 61, il y a nécessité d'anticiper les besoins en formation de personnels spécialisés nécessaires à l'augmentation et au renouvellement des effectifs dont nombre partiront en retraite dans les années à venir.