



Monsieur le Directeur Académique,

Vous allez très certainement nous trouver redondants dans nos propos mais nous aurions pu, pour cette déclaration préalable, reprendre celle de la CAPD mouvement de l'année dernière, voire celle de l'année d'avant ... Les années se suivent, les Dasen se succèdent et les circulaires ne bougent pas. Vous l'aurez compris une partie de mon intervention aujourd'hui concernera les postes à profil sur le département. Nous avons fait le décompte, il y aura en Ille et Vilaine plus de 30 types de postes à profil pour le prochain mouvement. Alors que la circulaire mobilité 2017 rappelle la différence entre « Postes à exigences particulières » et « Postes à profil », la circulaire départementale ne fait pas la différence. Ainsi de nouveau, vous maintenez le profilage de certains postes : Ulis, IME, CPC, Psychologues scolaires, direction d'école ... alors qu'ils relèvent de la catégorie « des postes à exigences particulières ». Ces postes requièrent la vérification des titres ou de diplômes et la simple détention d'un CAPA-SH devrait suffire à postuler sur un poste d'Ulis ou d'IME. De même, pour la direction d'école où l'inscription sur la liste d'aptitude devrait être le seul prérequis pour accéder à un poste de direction.

Monsieur le Directeur Académique, il est peut être nécessaire de vous rappeler que l'année dernière, un certain nombre de candidats au poste de « Plus de maîtres que de classe » avaient été recalés à l'entretien, laissant ainsi des postes vacants après le premier mouvement. Bien évidemment, nous l'avons compris ce profilage est un moyen supplémentaire d'exercer un contrôle hiérarchique arbitraire et de détourner les règles du mouvement. Cela permettra donc à chaque IEN de choisir ses directeurs, ses CPC, ses enseignants sans respecter les principes du mouvement intra.

Ainsi, nous formulons la demande de revenir sur la circulaire et de supprimer une partie des postes à profil afin de vous mettre en conformité avec la circulaire mobilité. En l'absence de modifications notables, nous ferons remonter au ministère ces incohérences.

Le deuxième point de mon intervention et non des moindres concerne également les droits des personnels.

Le 8 mars 2013, l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales a signé un protocole d'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Fonction publique. Son objectif est de rendre effective l'égalité affirmée par la loi et par le statut de fonctionnaire. Quatre ans après la signature de ce protocole, cette égalité peine à se concrétiser. Et au lendemain de la journée internationale de lutte des femmes pour leurs droits, journée de lutte pour l'égalité, force est de constater que les avancées en la matière dans le 1er degré, où pourtant la profession est à 82% féminine, sont minimes. Ainsi, le salaire moyen qui est actuellement de 2195 € net montre un écart de 8% entre les hommes et les femmes. Et que dire du barème actuel de la hors classe qui creuse les inégalités entre les hommes et les femmes. Par conséquent et afin de mesurer réellement les écarts de salaire ou de promotion et d'en identifier les causes dans le département, nous vous demandons Mr le Directeur Académique de produire un rapport de situation comparée, comme le protocole sur l'égalité l'oblige.