



LIMOUSIN

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA 18/06/2021

Tout d'abord, nous voulons remercier les personnels de la DIPER, pour leur travail pendant cette période si particulière

Nous avons quelques points à aborder pour cette CAPA :

LE PPCR n'épuise pas nos revendications salariales et les enjeux d'attractivité appellent à une **poursuite de la revalorisation réellement tournée vers l'amélioration du pouvoir d'achat et des conditions de travail des personnels**. La réalité aujourd'hui ce sont des agents aujourd'hui épuisés par des conditions de travail rendues difficiles à la fois par la pandémie et les suppressions ou non créations d'emplois

Les Mesures du Grenelle de l'Éducation sont une étape dans un processus qui est toujours en cours d'élaboration,

On doit y voir le passage à une nouvelle étape dans le dialogue social qui doit selon nous permettre de préciser les mesures 2022 (contours, périmètres, calendrier de mise en oeuvre), mais aussi de décrire les cibles à atteindre dans un cadre pluriannuel pour les agents

Avec en discussion, bien sûr, la revalorisation du point d'indice, la mise en place de la protection sociale complémentaire (PSC), l'action sociale, les frais de déplacement, l'équipement professionnel, l'amélioration du RIFSEEP, une meilleure reconnaissance de l'implication des personnels par un travail en équipe pluriprofessionnelle de l'accompagnement des élèves en particulier dans le cadre de l'école inclusive...l'accès à des temps partiels pour les personnels qui en font la demande..etc...

Pour améliorer l'attractivité

- il faut viser **qu'il n'y ait pas à terme de début de carrière en-dessous de 2000 euros nets par mois**, et dessiner une trajectoire de rémunération cohérente à partir de ce point de départ,
- à suivre la création d'un **observatoire des rémunérations et du bien-être** à lier aujourd'hui au CTMEN, demain au CSA ministériel.

Enfin, nous nous interrogeons encore sur le sens des « rendez-vous carrière »,

- Tout d'abord sur les avis du Recteur qui ont vu cette année encore plus de collègues privés d'un avis excellent, non pas par la qualité de leur déroulé de carrière mais simplement par un quota qui, une fois atteint, les privaient non seulement de voir la qualité de leur travail reconnue, mais aussi davantage de point qui leur permettrait d'accéder à la hors classe plus vite.. Quel impact psychologique chez les collègues, à qui il est difficile d'expliquer qu'un avis très satisfaisant est tout de même très valorisant ...
- Ensuite, nous attirons l'attention sur le rdv de carrière de l'échelon 9, dont le bénéfice pour les agents est tellement décalé dans le temps : 3 ans au moins et souvent beaucoup plus... et qui intervient au milieu de la carrière. De plus, Cet avancement n'est prolongé par aucun suivi alors que ce sont notamment les fins de carrière qui sont les plus difficiles

...Je vous remercie.

Françoise PIRONAUD  
Sgen-CFDT Limoges