



Monsieur Le Directeur Académique,  
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD

Après sa création grâce au SE-Unsa et l'ensemble des signataires de la pétition de 2013, l'ISAE doit maintenant être augmentée.

Dans un courrier adressé au SE-Unsa le 18 janvier, la ministre a confirmé que la revalorisation de l'ISAE serait traitée dans le cadre des négociations en lien avec l'accord PPCR et la revalorisation du point d'indice.

Ces affirmations sont un signe fort. Le SE-Unsa participera aux rencontres programmées pour que la revalorisation de l'ISAE soit effective et qu'elle atteigne les 1200 Euros avant la fin du quinquennat soutenue 55000 signataires de la seconde pétition de novembre dernier.

En effet, en février 2016, la valeur du point d'indice qui sert de base à notre rémunération sera enfin discutée et vraisemblablement augmentée. Demande forte du SE-Unsa depuis plusieurs années, il faudra cependant juger sur pièces et vérifier que cela peut contribuer à enrayer la baisse du pouvoir d'achat.

Il s'agira également de discuter de la mise en application en 2017 de l'accord PPCR aux enseignants (transformation de 400€ de primes sous formes de BI, refonte des grilles pour permettre une revalorisation notamment des échelons les plus bas, une carrière pour tous en deux grades)

Elles se poursuivront en 2018 pour se finaliser en 2019. L'année 2020 achèvera ce cycle par la création d'un échelon supplémentaire à la hors-classe.

Pour revenir à ce qui nous intéresse aujourd'hui, les permutations informatisés : force est de constater que la pression est grande sur certains départements, et si nous saluons l'effort qui a pu être fait pour permettre un grand nombre de sorties et d'entrées lors des inéats exeats pour notre département, nous souhaiterions connaître les calibrages prévus pour la Charente aux permutations informatisées. Des situations restent sans solutions depuis plusieurs années. La situation de ces collègues devient de plus en plus compliquée, financièrement et personnellement. Nous tenons à saluer le travail de la division des personnels qui a su établir un contact quasi systématique avec l'ensemble des candidats.

Ensuite, tout enseignant titulaire ou contractuel de ce département, de ce pays, devrait pouvoir bénéficier d'une médecine de prévention, d'une médecine du travail pour tous.

Cela est une revendication nationale et vous ne vous prononcerez sur ce sujet, Monsieur Le Directeur Académique.

Si nous saluons le fait que l'institution puisse convoquer un agent jugé fragile devant le médecin de prévention pour avoir un avis et protéger, nous souhaiterions que l'administration, le directeur académique, l'IEN, prennent le soin d'un entretien circonstancié informant le ou la collègue d'une telle démarche. La transparence totale sur tous les éléments de son dossier doit permettre au personnel d'appréhender le rapport avec l'institution de façon constructive.

De plus, les médecins de prévention n'ont pas vocation à évaluer les manquements pédagogiques mais bien de juger d'une fragilité physique ou psychologique.

Nous revenons donc sur la nécessité d'un GT Poste adapté qui doit mettre en évidence les besoins plus que la liste retenue par les médecins de prévention en fonction des postes disponibles.

Cela va de paire avec notre demande de la constitution d'un barème congé formation qui permettra à chacun de nos collègues d'accéder à un projet de formation même si celui-ci ne répond pas directement à la demande de l'institution.

La seule réponse GRH qui nous a été faite lors du GT mouvement est :

- Un vœu zone obligatoire sur un secteur Eclaire (on n'a pas trouvé plus vaste ?) qui enfermera les collègues sur un poste non désiré.
- Le refus de notre proposition de renonce de poste sous condition
- La possibilité pour des directeurs faisant fonction sur un poste laissé vacant après le mouvement de devenir titulaire de leur poste à titre définitif en empêchant les directeurs investis depuis des années et lorgnant sur ce poste de l'obtenir, cela sous prétexte de GRH

Co-élaborée et signée par GDID (Association nationale des directeurs et directrices), les syndicats SIEN-Unsa, SE-Unsa et Sgen-CFDT, une charte fonctionnelle de confiance entre les IEN et les directeurs d'école ou directrices d'école a été remise au Ministère de l'Éducation Nationale le 14 janvier 2016.

Cette charte s'inscrit pleinement dans notre volonté commune de voir s'établir des interactions sereines entre directeurs ou directrices et les inspecteurs de l'Éducation nationale, responsables et animateurs des circonscriptions.

Avec en arrière-fond la Refondation de l'École et la nécessaire rationalisation des tâches des directeurs, elle vise trois objectifs :

- un pilotage collaboratif par la confiance,
- une véritable simplification des tâches par une répartition claire des missions de chacun,
- et une évolution vers un fonctionnement optimal de l'École au service des équipes, des élèves et de leur famille.

C'est de cela dont nous avons besoin pour tous les personnels dans le respect des compétences et des prérogatives de chacun.

Le nombre de personnels en souffrance va en s'accroissant.

De façon générale, les enseignants s'investissent au quotidien pour la réussite des élèves. La charge de travail augmente en lien avec de nouvelles demandes institutionnelles, la relation aux familles est de plus en plus exigeante, les suivis d'élèves de plus en plus nombreux. Nous ressentons un malaise certain qui mérite accompagnement et reconnaissance.

Cela ne coûte rien ou presque.