

Madame la Directrice Académique,

A cette heure, selon nos informations et sans disposer du texte final, la Commission Mixte Paritaire est parvenue à un accord sur la **Loi pour une école de la Confiance**.

Toutes les lignes rouges sur les règles d'exercice du métier que le SE-Unsa avait identifiées et sur lesquelles nous avons interpellé nationalement et localement les parlementaires ont été retirées du projet :

- Suppression des dérogations aux règles d'affectation,
- Suppression de l'avis du chef d'établissement pour le recrutement des personnels,
- Suppression du pouvoir hiérarchique du directeur d'école et de sa participation à l'évaluation des professeurs des écoles adjoints,
- Suppression de la formation continue obligatoire hors du temps scolaire (même si depuis le ministère de l'Éducation nationale a présenté, en comité technique ministériel le 12 juin, un projet de décret prévoyant 5 jours de formation continue rémunérés sur les congés scolaires).

L'Établissement Public des Savoirs Fondamentaux n'a pas été réintroduit dans le projet de loi.

Le SE-Unsa avait demandé que la Commission Mixte Paritaire revienne sur la suppression des allocations familiales en cas d'absentéisme. C'est chose faite. Elle est également revenue sur l'interdiction des accompagnatrices voilées lors des sorties scolaires.

De plus, la Commission Mixte Paritaire est revenue sur l'extension de la compensation du coût de l'instruction obligatoire à 3 ans à toutes les communes inscrite par le sénat. Seuls les coûts supplémentaires seront compensés, ce qui réduit un peu l'impact de la

mesure quant au financement des écoles privées.

La loi Blanquer n'en devient pas pour autant une « bonne » loi : les Établissements Publics Locaux d'Enseignement International sont maintenus, le Conseil national d'évaluation du système scolaire est toujours remplacé par le Conseil de l'Évaluation de l'École et les ESPE deviennent toujours des INSPE. Et l'article 1 est toujours présent.

S'il nous est impossible de nous réjouir de l'adoption d'une loi qui ne correspond en rien à notre vision de l'École et de la Société, nous pouvons cependant noter que le pire a été évité grâce à la mobilisation des parents, des enseignant·e·s et des élu·e·s.

Nous arrivons en fin d'année et la question de la **mobilité inter départementale** est encore un sujet brûlant pour bon nombre d'enseignants. Cette année encore trop de candidats n'ont pas obtenu leur mutation. La période des **inéats-exéats** doit être l'occasion d'apporter une solution à celles et ceux qui se préparent à être séparés de leur conjoint ou à vivre une situation matériellement difficile. Le SE-Unsa souhaite que le maximum de ces situations puisse être résolu lors de ces opérations.

Pour ce qui est de l'ordre du jour, le SE-UNSA renouvelle sa demande pour que l'offre de **postes adaptés, postes aménagés et allègements de service** soit à la hauteur des besoins. Notre syndicat dénonce une nouvelle fois leur limitation, d'autant plus lorsque le médecin de prévention émet un avis favorable à nos collègues. Nous souhaitons que si des situations tardives se faisaient connaître, elles puissent être traitées favorablement. Les collègues qui demandent ces postes se retrouvent malheureusement trop souvent dans des situations qui deviennent ingérables. A une époque où l'on sait que les carrières seront plus longues, cette demande du SE-UNSA va dans le même sens que ses revendications concernant les aménagements de fin de carrière.

La question des **temps partiels** est aussi à l'ordre du jour. Les dispositions prises cette année dans la circulaire départementale sont pour notre syndicat une limitation du droit à exercer à temps partiels. Le SE-Unsa condamne toute forme d'obstruction à la possibilité d'exercer ce droit. Il demande qu'il soit accordé à tous les personnels quels que soient leur poste et avec la quotité souhaitée. Nous souhaitons pouvoir discuter des situations pour lesquelles les collègues ont essuyé un refus. Rogner sur les temps partiels dans une optique purement comptable est une erreur que nous ne

pouvons cautionner.

L'ordre du jour étudie également les **départs en formation CAPPEI**. Le SE-Unsa revendique toujours un contingent à la hauteur des besoins du département. De trop nombreux postes sont pourvus à titre provisoire faute de départs dans certaines options ou dorénavant dominantes. Les enseignants ne postulent même plus tant les moyens accordés sont faibles.

En lien avec le mouvement, le SE-Unsa dénonce l'affectation sur un support à titre définitif sans le bon module détenu par le collègue. Nous demandons que la formation supplémentaire intervienne au maximum dans les deux ans suivant la prise de poste et déclenche la nomination à titre définitif après l'avoir suivie.

Le SE-Unsa rappelle le nombre important de collègues non spécialisés présents sur ces postes et demande qu'un accompagnement systématique soit organisé pour ces enseignants souvent les plus jeunes et les moins expérimentés.

Quant aux demandes de **Congé de Formation Professionnelle**, nous demandons que les moyens dédiés soient conséquents pour répondre en particulier aux besoins de reconversions professionnelles. Il faudra quantitativement prendre en considération dans les années à venir, un mal être professionnel qui touche des collègues de plus en plus jeunes. Favoriser la mobilité professionnelle, c'est permettre à tout agent d'évoluer tout en évitant le surmenage et la lassitude. Un nouveau problème se pose : l'offre du CNED qui a changé ses modalités et propose des formations pour un coût qui va du simple au double (600 ou 1200 euros) selon qu'il fournit l'attestation d'assiduité ou non. Comment les collègues pourront-ils suivre ces formations dans de telles conditions ?

L'accès à la **hors classe en 2019** entre désormais dans un rythme régulier grâce auquel chaque agent doit pouvoir accéder à ce grade sur une carrière complète. Cela doit être le cas dans notre département. Des améliorations aux notes de services 2019 ont été apportées notamment sur **les critères de départage en cas d'égalité de barème**. Le SE-Unsa tient à ce que le premier discriminant retenu soit l'ancienneté générale de service **et il a été entendu**. La raison principale étant de ne pas pénaliser les collègues ayant eu, au cours de leur carrière, un changement de corps, y compris par détachement ou liste d'aptitude. **Et les « retraitables » ?** La note de service précise qu'« une attention particulière [doit être portée] aux agents qui arrivent en fin de carrière ». Or les retraitables à compter de septembre 2019 n'ont fait l'objet d'aucun traitement particulier. Nous demandons la prise en compte particulière des anciens

instituteurs retraitables à l'année n+1.

Enfin concernant le **mouvement**, l'objectif du ministère, on l'a compris, est d'«optimiser» les opérations de mutation, en privilégiant une efficacité administrative aux dépens d'une gestion humaine des personnels. Il n'est pas acceptable que les enseignants soient considérés comme des pions soumis à un algorithme ! Les conditions d'apprentissages de nos élèves sont liées aux conditions d'enseignement de nos collègues.

Dans la note de service ministérielle, à aucun moment il n'est fait référence aux personnels ou à leurs conditions de travail. On peut lire dans la circulaire : *«Le mouvement doit permettre la couverture la plus complète des besoins d'enseignement devant élèves par des personnels qualifiés, y compris sur des postes qui s'avèrent les moins attractifs en raison de leur isolement géographique ou des conditions particulières d'exercice qui y sont liées.»* **Où est l'employeur responsable de la santé de ses agents ? L'école de la confiance, de la bienveillance, porte bien mal son nom.** Il est inacceptable de considérer que les enseignants n'aient qu'à se satisfaire du poste sur lequel ils seront parachutés.

Pour le SE-Unsa, les opérations de mouvement cette année ne garantissent ni une meilleure satisfaction des aspirations des enseignants, ni une meilleure réponse aux besoins du système. De plus, au-delà du contenu, c'est bien l'impréparation et la précipitation dans la mise en place de ces nouvelles modalités que notre organisation dénonce. Nous avons d'ailleurs, avec d'autres organisations syndicales, demandé le report de l'application au ministre il y a plusieurs mois. En vain! Et si le choix ministériel précipité de la refonte des mouvements départementaux met ainsi les personnels enseignants en insécurité, il met les personnels administratifs en difficulté, comme l'a très récemment dénoncé notre fédération l'Unsa Education. À ce sujet, une note du directeur de cabinet de notre ministre aux recteurs et aux DASEN incite à mobiliser les personnels administratifs et techniques le samedi voire le dimanche ceci afin de rendre opérationnel un dispositif qui, conjuguant changement de règles avec changement de système informatique, menace de « planter » à chaque étape de son déploiement. Pour les syndicats de l'Unsa des enseignants mais aussi des personnels administratifs, de recherche et de formation, il est inacceptable d'en arriver à de telles situations. Un communiqué de presse national de l'Unsa-Éducation intitulé *« Mouvement 1er degré : quand tous les personnels font les frais de la précipitation ! »* exprime la nécessité de la

reconnaissance et du respect de l'ensemble des personnels.

Nous, représentants des personnels du SE-UNSA, nous opposons résolument à cette logique comptable et défendons haut et fort le droit des personnels à une mobilité choisie face à une administration qui s'éloigne clairement de l'humain. Aujourd'hui, nous subissons les réformes et les outils que le ministre impose à la hâte. Ce pilotage gouvernemental et ministériel organise froidement, implacablement, la régression des conditions de travail des enseignants. Le SE-UNSA s'y oppose et défendra toujours avec force l'intérêt des personnels de notre département.

En étudiant les résultats du mouvement on note que certain·e·s personnel·le·s sont nommés à près de 100 kilomètres de chez eux et parfois à titre définitif et sans avoir demandé spécifiquement ce poste. Deux mots s'imposent : «Régression et colère».

Enfin, localement, nous déplorons que des règles habituelles dans le département aient été modifiées sans avoir été discutées avec les organisations syndicales. D'autant plus lorsque vous nous aviez dit que l'on ne changeait pas les règles précédentes. (Par exemple : les bonifications de mesure de carte sur des postes de nature différente, la stabilité sur postes pour les entrants). Ceci est la conséquence des modifications dans la circulaire, notamment dans la forme, avec cette volonté de vouloir synthétiser un document qui avait pourtant été réfléchi les années précédentes. Par conséquent, la circulaire a été mal rédigée comme nous l'avions déjà dénoncé lors des groupes de travail et a eu pour conséquence de changer certaines règles de notre mouvement.

## **Conclusion**

A l'heure où des modifications majeures sont envisagées avec la loi de transformation de la fonction publique, il nous est nécessaire de faire état, une fois de plus, de l'importance des CAP. Nous nous opposons totalement à cette loi Fonction Publique qui vise à supprimer la quasi-totalité des compétences des CAP et très rapidement celles ayant attrait à la mobilité et à la carrière. Au SE-Unsa, nous affirmons que la suppression des compétences des CAP et CCP, les évolutions des CHSCT sont préjudiciables aux collègues qui se retrouveront seuls face à leur employeur pour la gestion et le suivi de tout ce qui concerne leur carrière. Pour ne pas détériorer les

conditions d'exercice des agents publics, le dialogue social existant dans les CAP et autres instances doit être maintenu. Supprimer le dialogue social ne peut que nuire à tous.

Cette déclaration ne remet en aucun cas en cause le travail des services. Nous tenons ici à remercier l'ensemble des personnels de vos services pour leur disponibilité et la qualité des échanges, chaque fois que nécessaire. Nous leur faisons part de notre attachement à poursuivre à leur côtés ces dialogues préparatifs à notre CAP.

Nous vous remercions de votre attention.