



Mme la Directrice Académique

Cette CAPD se déroule quelques semaines après l'annonce faite en clôture des assises de la refondation concernant la revalorisation de l'Isae. Cette annonce marque l'aboutissement d'une longue mobilisation des enseignants du 1er degré. Le SE-Unsa se félicite que l'égalité de reconnaissance des enseignants progresse, quel que soit le niveau d'enseignement. Plus de 25 ans après le recrutement de tous au même niveau, cette reconnaissance financière était nécessaire. Mais la reconnaissance attendue par les enseignants des écoles passe également par une gestion des ressources humaines renouvelée. Le SE-Unsa s'est saisi de la CAPN 1<sup>er</sup> degré du 31 mai pour insister sur ces problématiques dans notre ministère.

Les remontées de terrain des mouvements départementaux, nous montrent qu'il s'agit là d'un chantier sur lequel notre ministère doit se pencher. Un groupe de travail au ministère s'est réuni en février concernant le profilage des postes. Un projet de note d'orientation a été proposé à cette occasion et les représentants des personnels ont formulé de nombreuses remarques. Cette note d'orientation n'a visiblement pas été finalisée au vu de l'allongement toujours plus marqué de la liste des postes à profil dans les départements. Notre département ne fait pas exception. Le nombre de postes à profil ou à exigence particulière est en constante augmentation et les conditions d'obtention d'autant plus drastiques. Le SE-unsA rappelle son opposition et réclame un groupe de travail à ce sujet.

Au-delà de cette question, ce sont de nombreux autres points qui doivent être traités pour plus d'équité et de transparence pour les personnels. Les vœux sur zones géographiques, corrélés avec la suppression d'une 2<sup>ème</sup> phase de vœux, en sont un exemple. La Côte d'or peut témoigner des limites du fonctionnement des zones et de la complexité de la phase d'ajustement. L'interprétation des fiches de préférence peut être subjective et pour les collègues cette phase manque de transparence. Le SE-unsA milite pour un retour à un réel deuxième mouvement avec la possibilité de faire des vœux.

Par ailleurs, cette phase manque de postes. Ce seront 85 enseignants à affecter à la rentrée avec les soucis d'organisation que l'on a connu : rentrée désorganisée, stress, équipe incomplète, organisation familiale à revoir dans l'urgence... Des leviers existent. Par exemple, la gestion des postes à exigence particulière avec des quotités inférieures à 100% est à revoir. Ils devraient être attribués au mouvement. Ce serait autant de personnels affectés plus tôt dans l'année et un intérêt pour les élèves, les écoles et le service public d'éducation.

Autre point à l'ordre du jour et touchant à la GRH est la problématique de l'incompatibilité de certains postes (de plus en plus nombreux) avec le temps partiel. Cette tendance nationale ne fait pas défaut dans notre département. La situation des enseignants remplaçants ou alors sur des postes à profil ne couvrant pas un service plein en sont un exemple frappant. En effet, les premiers se voient ou bien refuser leur temps partiel ou bien proposer un autre poste. Un collègue sur un poste accueil moins de 3 ans ne peut exercer qu'à 62% ou à temps plein. Par

ailleurs, il semble que davantage de temps partiels aient été refusés. Nous souhaitons en connaître les critères. Pour notre syndicat c'est inacceptable. Chaque collègue doit pouvoir bénéficier d'un temps partiel quelque soit son poste et la quotité demandée. A cette occasion, nous souhaitons revenir en séance sur certaines situations.

Par ailleurs, le SE-Unsa 21 demande la tenue chaque année d'un groupe de travail à ce sujet (afin d'établir des critères clairs et connus de tous). De plus notre syndicat a demandé une audience le 31 mai pour être reçu le 24 juin. Cette date est bien trop tardive et ne permet pas de régler les situations avant la formation des couplages.

Autre sujet lié à la GRH est la question des inactifs/exact qui est l'occasion de permettre à des collègues et leur famille, plongés dans le désarroi parfois depuis plusieurs années, de muter enfin dans le département souhaité. L'état des permutations étant déjà très resserré, nous souhaitons que le maximum de situations puisse être solutionné.

Concernant les tâches des personnels et des directeurs, de nombreuses demandes viennent les alourdir notamment en cette fin d'année. Ne serait-ce que la tenue du deuxième exercice de sécurité. Sur ce thème des améliorations concrètes sont nécessaires.

Ces quelques exemples font ressortir des réalités mal vécues par les collègues sur le terrain. Des attentes légitimes sont présentes chez nos collègues : en activant les leviers de la gestion des ressources humaines, le ministère mais également la DSDEN disposent de solutions. Au-delà de la nécessaire amélioration des rémunérations actée par la hausse de l'Isae et l'augmentation du ratio de la Hors classe, activer ces leviers peut permettre de conférer aux enseignants la reconnaissance et la légitimité qui leur sont dues.