



Déclaration préalable du SE-Unsa 21  
CAPD du 7 juillet 2022

Madame la Directrice Académique,  
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Les résultats de la 10ème édition du baromètre UNSA des métiers de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture sont un véritable coup de semonce pour les politiques menées sous le premier quinquennat Macron. Le décrochage est profond entre le début et la fin du dernier quinquennat à plusieurs points de vue, tant pour le désaccord avec les choix politiques effectués qu'au vu du mal-être croissant, profond, perçu chez les personnels.

Nos collègues sont toujours passionnés par leur métier mais pour combien de temps ? La perte de sens des missions, le nombre toujours plus croissant de démissions interroge. Les préoccupations, au fil des ans, sont restées centrées sur la problématique du pouvoir d'achat, sur la charge de travail et sur les aspirations de carrière ; autant de sujets qui doivent être pris au sérieux par le nouveau gouvernement et faire l'objet de négociations au plus vite. L'actualité de ces dernières semaines met en avant le manque flagrant de candidats aux différents concours des métiers de l'enseignement ne fait qu'appuyer ces constats.

En premier lieu, face à la hausse de l'inflation prévue par l'INSEE à plus de 5,5% au mois de juin, le SE-Unsa demande une augmentation de 10% de la valeur du point d'indice.

En second lieu, il est urgent de retrouver un débat apaisé, loin des caricatures et des coups de pression du gouvernement. Les personnels

veulent être reconnus et respectés. Ils attendent des politiques cohérentes et ambitieuses sur le long terme pour de nombreux sujets tels que l'inclusion, la transition écologique ou encore le climat scolaire.

Enfin, les problématiques liées aux mouvements géographiques et professionnels, doivent impérativement trouver des issues à court ou moyen termes pour toutes les situations, quelles que soient les motivations.

Concernant le mouvement intra-départemental, de nombreuses améliorations peuvent être apportées. La loi de transformation de la Fonction publique n'interdit pas de réunir les organisations syndicales. La prise en compte de l'expertise des représentants des personnels n'est pas devenue hors-la-loi. Aussi, nous demandons la convocation d'un GT "bilan mouvement" dans l'optique d'une amélioration de la rédaction de la circulaire mouvement 2023. Le recours à une FAQ à rallonge et modulable dans le temps, n'est pas une réponse lisible et équitable. Nous demandons également d'être destinataires des listes de couplages proposés aux ajustements. Notre avons la connaissance du terrain qui nous permet de repérer les erreurs et les incohérences.

Que dire du bien-être des personnels ? Trop de collègues restent dans des situations individuelles difficiles avec des mutations inaccessibles, des quotités ou des modalités de temps partiel inadaptées à leurs besoins, ... la déception est grande chez les enseignants qui attendent beaucoup de notre institution.

Nous sommes ainsi réunis aujourd'hui pour traiter des temps partiels. Le SE-Unsa revendique que toutes les demandes de temps partiel soient accordées sans distinction. Les personnels doivent pouvoir choisir leur quotité de travail.

Quant aux promotions, nous demandons de connaître le barème du dernier promu pour les promotions à la hors classe et à la classe exceptionnelle. L'absence de cette information génère de l'incompréhension et de la frustration chez les enseignants concernés. Une communication a minima du barème du dernier promu et des critères de départage permettrait aux enseignants éligibles d'avoir des explications objectives et de comprendre

leur classement. Sans cette information, ils ne peuvent se projeter dans une promotion possible à plus ou moins long terme. Il en va de leur départ à la retraite pour certains.

Communication, anticipation, préparation, sont indispensables à des conditions de travail satisfaisantes. Nous ne pouvons accepter que des collègues apprennent par un mail du 27 juin, l'affectation d'un contractuel M2 sans plus de précision. Le support concerné n'est pas communiqué, les collègues ne sont pas informés des réalités de l'entrée concrète dans le métier de ces nouveaux personnels. Notre institution se doit de mettre en place les moyens de faciliter l'arrivée dans l'école d'un contractuel pour la cohésion de l'équipe et le bien-être des élèves.

Nous nous interrogeons sur la formation des "faisant fonction" de direction. Nous ne pouvons accepter que ces collègues n'aient pas droit à la formation statutaire. Le fait de ne pas avoir un statut "officiel" n'empêche pas d'effectuer la même mission. Nous demandons la mise en place d'une formation indispensable pour ces personnels.

En cette fin d'année scolaire, des écoles ont appris avoir été retenues pour le dispositif d'évaluation des écoles. Le SE-Unsa a déjà alerté le Conseil d'Evaluation de l'École sur la charge de travail supplémentaire induite par cette évaluation, pour les équipes pédagogiques et surtout pour les directeurs et directrices. Ce cadre d'évaluation peut permettre aux équipes de porter une analyse réflexive sur leur action éducative, mais cela demande une fois de plus un important travail d'investissement des personnels.

Lors du CHSCT du 27 juin, nous, les représentants de l'Unsa-Education, avons demandé quelles décisions seront prises localement sur le temps dédié à ce travail dans le cas où les 18h allouées seraient dépassées.

Pour le SE-Unsa, l'évaluation de l'école ne doit pas être un temps de travail supplémentaire sans intérêt. Il est indispensable que les équipes disposent de moyens et de modalités de mise en œuvre favorables au travail collectif.

Nous souhaitons savoir quelles décisions ont été prises localement sur les actions concrètes qui en déboucheront (quelles formations ? quels moyens supplémentaires ?).

Nous attendons toujours une réponse à ces deux questions. Cela pourra-t-il être fait aujourd'hui ?

Merci de votre attention.

Pour le SE-Unsa 21

Florent Duvernay