



## Le SE-UNSA 22 vous informe

### 25 JUIN : Audience avec l'IENA, Madame Le Brozec

Suite au courrier envoyé au DASEN pour lui demander une audience en urgence en cette fin d'année scolaire, nous avons été reçus par Mme l'IENA. Nous y avons abordé les points suivants : demande de travail à temps partiel sur autorisation, mise en place des alternants, PE stagiaires, Mouvement 2021, AESH et généralisation des PIAL sur le département, etc.

Au passage, nous vous invitons toujours à signer la pétition UNSA – Éducation « Pour ma carrière, pour ma mutation, je veux des représentant·es du personnel » en cliquant ci-dessous.

Nous étions au rendez-vous.



Et maintenant... Reconnu·es et respecté·es ?

***L'UNSA Éducation rappelle son opposition à la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 qui vient fortement impacter le dialogue social et les instances de concertation en fusionnant les CT et CHSCT et en restreignant considérablement les compétences des CAP.***

Vous trouverez ci-dessous le compte-rendu complet de cette audience (un peu plus d'une heure) et l'intégralité des questions ou problèmes que nous avons soulevés ainsi que les réponses de l'administration. L'administration était représentée par Mme Le Brozec, IENA et Mme Garreau, chef de la DIV1D22 ; Robin Maillot représentait le SE-Unsa 22.

**SE-Unsa 22** : Nous souhaitons avoir une audience en urgence pour aborder différents sujets en cette fin d'année si particulière. Et aussi pour avoir des informations qu'on ne nous donne décidément pas dans cette académie.

Nous tenions aussi à vous signaler que nos collègues sont épuisés et leurs élèves aussi, il est important que vous le sachiez et que vous ayez conscience de l'état général de nos collègues.

Nous pouvons vous dire que selon nos informations il y a de plus en plus de collègues en souffrance et difficultés.

**SE-Unsa 22** : C'est dans ce contexte que de nombreux collègues ont appris que leur demande de travail à temps partiel sur autorisation était refusée et cela a été très mal perçu, encore plus mal pour les directeurs et directrices au bord de l'épuisement... Nombre d'entre eux vous ont écrit pour faire un recours gracieux. Certains ne l'ont pas fait : quelques refus officiels sont partis dans les spams.

Combien y-a-t-il eu de refus ? Quels seront les critères de révision ? Quand les collègues seront-ils informés ?

Pourquoi tous ces refus ? Notre département est-il en sous-nombre ? Y a-t-il eu sous-calibrage du nombre de départs à la retraite ?

**IENA** : Il n'y a pas eu tant que cela de refus : moins d'un tiers, et il faut préciser qu'il y a surtout eu des modifications de quotité et pas des refus. Un nombre certain de demandes de travail à temps partiel sur autorisation se répétait tous les ans, parfois sans justificatif. Il me paraît normal que l'on puisse vérifier que ces demandes sont justifiées, accompagnées de documents. Ceci afin de traiter les demandes de temps partiel de manière équitable, avec des critères qui nous paraissent objectifs, qui seront rassurants pour les enseignants qui sauront s'ils rentrent dans les critères. Les services ont fait un premier traitement en fonction de cela, pour ensuite aller dans l'individualisation des demandes. Les critères retenus sont : maladie, fatigue, proche-aidants, pour lesquels il nous faut des éléments. Des dossiers fortement étayés nous arrivent. Les révisions d'avis se feront sur la base des éléments fournis.

**SE-Unsa 22** : Pour SE-UNSA, s'il y a des refus (ou modifications de quotités), ce n'est absolument pas dans l'intérêt du service. Nous vous rappelons que nombre de collègues tenaient parce qu'ils étaient à temps partiel. Ils finançaient le fait de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle mais aussi d'éventuels problèmes de santé. Des refus risquent d'entraîner des arrêts qui monopoliseront des remplaçants. C'est notre analyse, nombre de personnes financent le fait de pouvoir tenir, ce n'est pas du confort, c'est une nécessité. Nous espérons vraiment que vous entendrez leurs recours. Du fait du contexte actuel qui voit nos collègues finir l'année épuisés, ces refus ont été très mal perçus. Ils font ces demandes non par confort mais parce qu'en travaillant à temps partiel, ils tiennent. Ne vaut-il pas mieux pas que quelqu'un travaille à 75% et qu'il tienne toute l'année plutôt que quelqu'un qui travaille à temps plein et qui ne tiendra pas ?

**IENA** : C'est la première fois que nous avons l'application. Toute personne sait qu'il y a des recours gracieux possibles. Pour les situations de fin de carrière, il n'y a plus de Cessation Progressive d'Activité, il faut qu'il y ait possibilité de croiser ces situations avec le médecin du personnel. Par ailleurs, on voit les refus, on ne voit pas ce qui a été accepté.

**SE-Unsa 22** : Nous vous rappelons qu'il est difficile voire impossible d'avoir des rendez-vous, les médecins sont très difficiles à joindre. A quelle date allez-vous traiter les recours ?

**DIV1D** : Une vingtaine a été traitée mercredi, les autres suivront. S'ils ont un avis favorable, il y aura modification dans I prof. Si le refus est maintenu ils auront un courrier officiel.

**SE-Unsa 22** : Plus il y aura de possibilités de travailler à temps partiel, mieux ce sera dans l'intérêt du service. C'est important pour les collègues (enfants, ascendants, fatigue). Y-a-t-il une date prévue pour la CAPD de recours temps partiel (traitement des saisines formulées suite au refus de recours gracieux).

**IENA** : Pour l'instant aucune CAPD n'a été programmée puisqu'il n'y a pas eu de saisine.

**SE-Unsa 22** : Normal, puisque toutes les situations n'ont pas été traitées, nos collègues n'ont donc pas encore eu leur notification officielle de refus préalable à une saisine de CAPD.

*Notre avis : Comme nous l'avons signifié lors de cette audience, ces refus, qui à notre sens ont été nombreux, ont été mal perçus en cette fin d'année particulièrement épuisante... Nous avons argumenté et espérons vraiment que les recours seront entendus. Si ce n'était pas le cas, nous défendrons toutes les saisines de CAPD qui auront été faites. Nous vous invitons vivement à les faire, notamment parce que c'est dans votre intérêt, c'est aussi une des dernières prérogatives des CAPD, il faut donc s'en saisir ! [22@se-uns.org](mailto:22@se-uns.org)*

## Mouvement 1<sup>er</sup> degré

**SE-Unsa 22** : Pourrions-nous avoir un point de situation sur le 1er mouvement et connaître les échéances pour le second ?

A priori la DGRH a accepté la possibilité de communiquer aux organisations syndicales des informations globales sur le mouvement intra des personnels. Pourrions-nous avoir une jauge par école avec la communication des barèmes médians ? Nous enverrons un courrier officiel pour avoir ces informations.

Les effets de cette loi de transformation de la Fonction publique se font sentir et ont un impact sur nos collègues. Nous allons vous faire part de leur état d'esprit, des retours que nous avons eus. Nous savons que vos services n'ont pas choisi cette réforme et qu'ils endossent le mécontentement de certains collègues. Nous rappelons que nos collègues n'ont pas non plus choisi ce mouvement qui n'est pas transparent, qui génère beaucoup d'incompréhension et de colère (la transparence permettait de mieux accepter un échec au mouvement) et il convient d'en tenir compte lorsque ces collègues vous contactent.

Il y a incompréhension et colère car nos collègues n'ont plus d'information précise, ne savent pas toujours qui va arriver dans leur école et les remplacer. Il y a beaucoup de suspicion, beaucoup d'interrogations sur certains postes non pourvus, sur la façon d'octroyer ces postes. C'est particulièrement dommage, ne serait-ce que pour les personnes qui arrivent sur ces postes. Il est difficile pour nos collègues de faire des recours officiels puisqu'ils n'ont aucune info vérifiable.

Y-a-t-il des postes vacants soumis à entretien, autres que ceux annoncés via I prof ? Qu'en est-il des postes RASED non pourvus ?

Syndicalement, nous dénonçons toujours cette opacité étatique organisée, et regrettons que des opérations aussi importantes que les mutations soient aussi opaques pour l'ensemble de la profession et engendre une suspicion et incompréhension logiques. Les infos que nous demandons sont nécessaires à la défense des personnels que nous représentons.

**IENA** : Pour les postes soumis à entretien, tous ont été communiqués. En ce qui concerne les postes Rased, on peut positionner, après la première phase, quelqu'un qui postule sur le poste. Très peu de postes Rased ne sont pas pourvus.

**SE-Unsa 22** : Auparavant on pouvait dire que c'est telle personne qui arrive et avec tel barème maintenant il y a beaucoup moins d'informations.

**DIV1D 22** : Le logiciel fonctionne comme avant. Quand on nous appelle, on donne des informations. Ça peut aider pour l'année d'après. Nous n'avons pas ressenti ce mécontentement.

**SE-Unsa 22** : Effectivement nous ne faisons pas les mêmes constats, les renseignements sont a minima, peu de collègues font des recours parce qu'ils n'ont pas d'informations pour en faire. Comment prouver qu'il y a eu dysfonctionnement ? On leur dit que quelqu'un d'autre a eu le poste, qu'est ce qui le prouve ?

DIV1D22 : On donne les infos, mais on ne peut pas communiquer sur les situations individuelles, c'était le cas auparavant. Pour le mouvement, peu de collègues (7) ont eu des postes hors vœux : 2 ont voulu rester sur ces postes, et les 5 autres participeront au mouvement complémentaire. *(il s'agit des fameux postes à la « moulinette » où les collègues peuvent être nommés loin de chez eux à titre définitif).*

### Informations sur le département 2020/2021

**SE-Unsa 22** : Afin de faire notre travail de représentants du personnel et d'avoir les informations nécessaires à la défense de nos collègues, nous souhaiterions avoir des renseignements sur les cessations d'activité : ruptures conventionnelles, départs à la retraite, démissions, décès, dispo. En ce qui concerne les postes adaptés, où en sommes-nous en ce qui concerne les décisions ? Nous attirons votre attention sur les conditions de travail actuelles au CNED (+85 % d'élèves), à moyens constants avec très peu de moyens supplémentaires, et sur la charge de travail qui amène des collègues à demander un indispensable allègement de service...

**DIV1D** : C'est une décision prise au niveau académique, si vous souhaitez avoir des informations il faut donc s'adresser au rectorat.

**IENA** : Pour le reste des informations, faites-nous un courrier par courriel, on vous fera une réponse. *Assurément un véritable progrès cette loi de la transformation de la Fonction publique !*

### La mise en place des alternants (décharges de direction 25% + décharges des petites écoles 1 fois par mois)

**SE-Unsa 22** : Tout d'abord nous regrettons que la mise en place de ces alternants et la déclinaison envisagée dans notre département se soient faites sans que les représentants du personnel ne soient informés. Nous en avons eu connaissance par le mel que vous avez envoyé aux directeurs ou par les collègues qui nous ont contactés. C'est une mise en place qui a beaucoup de répercussions, la moindre des choses aurait été que nous ayons une information à ce sujet. Est-ce une demande du recteur de ne pas nous informer ? du ministre ?

Combien sont-ils ? Comment sont-ils recrutés ? Par qui ? Pourrions-nous avoir la liste des écoles sur lesquelles ils seront positionnés ? Nous voudrions avoir des informations sur le tutorat mis en place. Qui l'assurera ? Y a-t-il un nombre suffisant de maitres formateurs ?

Notre position est très simple, dès le départ nous avons été contre la loi de la transformation de la Fonction publique et résolument contre la réforme de la formation initiale. Nous tenons à vous dire que nous n'avons évidemment rien contre les collègues alternants.

Petite remarque, dans notre département (académie ?) le choix a été fait de les positionner sur des décharges de direction. Nous vous rappelons le caractère indispensable des décharges et souvent,

en cas d'absence de leur déchargeant, ce sont les directeurs qui s'auto remplacent et n'ont donc pas leurs jours de décharge.

**IENA** : Nous n'avons eu aucune consigne de ne pas communiquer, une réunion a sauté, nous n'avons pas pu avoir les rendez-vous. Dès qu'on a su comment les choses allaient s'organiser, les 1ers informés ont été les directeurs d'école qui étaient les principaux concernés, Sur le département cela représentera 45 personnes, soit 15 ETP (Equivalent Temps Plein). Nous avons choisi cette déclinaison par rapport à ce qui était mis en place cette année (nous avons 7 alternats remplaçants, cela a servi l'institution). Si on se place du côté de l'alternant, c'était assez compliqué. On a échangé avec l'INSPE, on souhaitait qu'il y ait un suivi, une continuité, c'est le principe de l'alternance pour mieux professionnaliser. On a demandé que les alternants soient positionnés sur 25% de temps de direction, avec ajout de 12 jours à l'année pour des petites écoles. Dans le meilleur des cas, ils auront 2 cycles différents.

**SE-Unsa 22** : Il pourrait y avoir des problèmes si on positionne un alternant en complément d'un directeur T1 nouvellement nommé.

Par ailleurs, que se passera-t-il en cas de démission ? En cas d'absence avant les concours ? C'est un élément à prendre en compte et nous tenions à vous alerter sur le sujet, hypothèse certes mais qui pourrait se vérifier. Les directeurs ont besoin de stabilité, ils tiennent à travailler avec des personnels qui connaissent le métier, ils n'ont pas vocation à devenir tuteurs.

**IENA** : Ils ont 2 jours pour le concours, le lundi ou mardi donc une semaine avec du temps Inspé. Démissions : une partie des personnes ont tellement apprécié de travailler à temps plein comme contractuels, ils se sont portés candidats. Ce sont des M2, pas lauréats du concours, c'est un pied à l'étrier, ce sera beaucoup plus facile, ils sauront comment fonctionne la classe. Par exemple, on a repris des contractuels covid. La carte a été retravaillée au niveau territorial en fonction des candidatures, on avait déjà de la pression sur certains secteurs. Du fait des demandes des contractuels, on a revu parfois la carte, tout n'est pas encore stabilisé.

Les directeurs seront tuteurs, ça leur est imposé (sinon il faut qu'ils trouvent quelqu'un d'autre dans l'école). Il s'agira d'être tuteur métier (cela n'a rien à voir avec le MAT d'avant). Leur rôle sera d'aider le collègue et lui présenter le projet école, les relations avec les parents, les conseils de maîtres, de cycles, l'organisation générale de l'école. Il y aura un tuteur de l'Inspé pour les domaines pédagogiques et didactiques. Quant aux visites évaluatives, elles seront faites par les Maîtres Formateurs.

## PE stagiaires

**SE-Unsa 22** : Est-ce que tous les postes bloqués au mouvement vont être pourvus par les stagiaires ?

**IENA** : Oui.

**SE-Unsa 22** : Nous vous remercions de nous avoir entendus pour une des situations, cela a été positif pour la stagiaire. Lorsqu'ils se retrouvent confrontés à un élève qui a de graves troubles du comportement, il faut laisser la possibilité à ces jeunes collègues de reprendre pied en leur proposant d'aller ailleurs (cela été le cas dans une autre situation et le résultat a été positif).

Il faudrait, lors de votre rencontre à la prérentrée, que vous leur disiez que s'ils rencontrent des difficultés et sont confrontés à des élèves qui ont des troubles du comportement, qu'ils le signalent. Précisez-leur que si ces élèves sont ingérables, cela ne vient pas d'eux. Car, souvent devant ces graves difficultés, ces entrants dans le métier culpabilisent en se disant que cela vient d'eux...

## AESH + généralisation des PIAL sur le département

**SE-Unsa 22** : Là encore nous n'avons aucune information, nous vous en demandons donc. Une réunion de présentation est-elle prévue ? Ou ce sujet sera-t-il abordé en CTSD ?

Combien de PIAL ? Quels secteurs géographiques ? Quelle décharge pour les coordonnateurs ?

Très grosses interrogations sur cette mise en place, et sur les effets collatéraux possibles : Quid des AESH ? Déplacements importants à craindre sur certains secteurs qui sont très étendus ? Ce qui les engage quand ils vont signer les nouveaux contrats ? Nous vous rappelons au passage leurs conditions.

**IENA** : Pour l'info générale, je vais voir avec le Dasen (soit une réunion avec l'IEN AESH ou CTSD). Les PIAL sont réorganisés avec des secteurs plus petits. Il y aura 2 PIAL par circonscription, soit 20 PIAL public/privé. Les coordonnateurs seront des chefs d'établissement. Ce sont les IEN qui sont pilotes avec les coordonnateurs. C'est en cours de finalisation : nous abondonons en décharge de 0,25 par PIAL. Parfois un directeur 0,5 pour 2 PIAL ? Le privé n'a pas encore positionné ses coordinateurs. Cette année, 70% du département était couvert par des PIAL, ce sera 100 % l'année prochaine. Concernant votre inquiétude pour les AESH, je vous informe que les PIAL n'ont pas été agrandis. Cela ne va pas élargir leur champ d'action. Le but étant de pouvoir cumuler différents suivis, d'arriver sur un temps plein.

**SE-Unsa 22** : Cela demanderait confirmation, pour le secteur de Guingamp sud par exemple. Il faudrait une information précise sur ce sujet.

*Les desiderata de notre ministre seront appliqués parfaitement dans notre Académie, comme beaucoup de ses directives d'ailleurs, une pensée pour l'importance démesurée donnée aux formations constellation... Nous serons extrêmement vigilants sur cette nouvelle formule des PIAL et à ses conséquences pour les personnels. Sans oublier l'intérêt des enfants accompagnés, parfois loin de la béatitude communicative ministérielle ...*

## Retard des comités médicaux

**SE-Unsa 22** : Nous avons déjà abordé le sujet avec Mme Garreau (chef division 1<sup>er</sup> degré) mais nous souhaitons de nouveau vous alerter quant aux collègues qui ont des difficultés financières suite au retard de traitement de leur situation par les comités médicaux (5 mois de retard).

**DIV1D** : Beaucoup de dossiers vont passer, notamment pour les situations les plus urgentes, on espère que cela va se régulariser, beaucoup de dossiers vont être régularisés.

**SE-Unsa 22** : On ne peut que se féliciter si cela s'accélère.

**DIV1D** : Ce sera le cas pour les situations les plus urgentes. Puisque, de deux situations vues par le comité médical, on devrait passer à 10. C'est un dossier que l'on suit de près.

## Hors Classe et Classe exceptionnelle

**SE-Unsa 22** : Comme pour les mutations, l'autre sujet aussi important pour les collègues est celui de l'avancement. Les CAPD ont été dessaisies et avec elles les représentants du personnel élus. Nous souhaiterions avoir des infos sur les dates et les calibrages.

**DIV1D** : Nous sommes à peu près sur les mêmes équilibres avec un calendrier qui devrait être similaire, la date prévue étant le 10 juillet, on espère avant.

Pour la classe exceptionnelle, on attendait le décret avec les dispositions transitoires, la campagne a démarré tardivement, les avancements ne pourront être faits avant fin août.

Il devrait donc y avoir un peu plus de promus à la HC que l'an dernier et sur des barèmes équivalents (personnes ayant 150 points de barème, départagés par les discriminants). Vous retrouverez ces infos ici : <http://sections.se-uns.org/22/spip.php?article2063>

Des explications sur le calcul du barème de la HC :

[http://sections.se-uns.org/22/IMG/pdf/bareme\\_hc\\_se-uns.pdf](http://sections.se-uns.org/22/IMG/pdf/bareme_hc_se-uns.pdf)

## Santé de nos collègues

**SE-Unsa 22** : En préambule de cette audience, nous vous alertons sur la santé de nos collègues, pouvez-vous nous confirmer qu'il y a eu une augmentation des CMO (Congés de Maladie Ordinaire) ?

**IENA** : Sans parler d'augmentation, il n'y a pas de baisse due à la période d'été qui arrive.

**SE-Unsa 22** : Les collègues sont épuisés, nombre de parents font état de la fatigue de leurs enfants.

**DIV1D 22** : N'est-ce pas le cas dans toutes les fins d'année ?

**SE-Unsa 22** : Les enfants sont souvent fatigués en fin d'année mais le sont encore plus après cette année très particulière. A propos de cette longue crise sanitaire, nous avons des inquiétudes sur ses conséquences pour les enfants des écoles et établissements. Notamment pour les familles socialement défavorisées qui le sont encore plus. Les difficultés sont en train d'augmenter, d'où nos inquiétudes fortes, dans certains secteurs où la difficulté sociale est assez importante et a été majorée ces derniers mois.

**IENA** : On se renseigne sur la GRH et je vois avec M. le Dasen pour la réunion d'information sur les PIAL.

**SE-Unsa 22** : Nous terminerons en vous demandant une attention particulière pour les personnes qui sont face à des enfants ayant de sévères troubles du comportement. Cela peut avoir un impact très fort d'où l'intérêt de gérer le plus vite possible ces situations qui sont en nombre croissant.