



Monsieur le Directeur Académique,

Rentrée scolaire après rentrée scolaire, la refondation de l'École, dont certains ont pu douter, prend forme. Brique après brique, les légos de cette rénovation de notre système éducatif consolident un projet cohérent articulant mesures budgétaires réparatrices et indispensables évolutions pédagogiques. Cette Refondation, qui commence tout juste à se concrétiser sur le terrain, prendra sa pleine dimension à la rentrée prochaine avec des cycles repensés, de nouveaux programmes pour l'ensemble du socle commun et un collège réformé.

L'année qui s'ouvre est avant tout celle de la préparation. Ce temps de l'appropriation et de la préparation doit appartenir très largement aux équipes d'école et de collège. Elles seules peuvent identifier les besoins de leurs élèves et leurs propres besoins pour y répondre au mieux. Les corps d'encadrement devront être tout au long de cette année-charnière des accompagnateurs et des facilitateurs du travail des équipes.

Loin du tumulte médiatique et politique, tout au long de cette année scolaire, les enseignants chercheront, comme à leurs habitudes, avec conviction, à tout mettre en œuvre pour faire réussir leurs élèves. Les enseignants du 3<sup>ème</sup> millénaire, ont un profil différent de ceux du siècle dernier. Ils sont plus diplômés, leur âge moyen d'entrée dans le métier est plus élevé et il n'est pas rare que de nouveaux collègues choisissent ce métier comme seconde carrière. L'enseignant du 21<sup>ème</sup> siècle est un expert, dynamique, qui se veut être son propre acteur de sa vie professionnelle et personnelle. Cette phrase aurait d'ailleurs dû s'écrire au féminin. Elle – il se sait responsable de son action pédagogique. Elle – il veut construire et mener des projets pour ses élèves. Elle – il veut se donner les moyens de les faire réussir.

Cette évolution de la relation de l'institution à ses personnels est aujourd'hui la pierre manquante à la Refondation. Le ministère ne tire pour le moment aucune conséquence des évolutions en cours et continue de gérer ses personnels comme une armée de 800 000 soldats anonymes, identiques et interchangeables. Pourtant, la gestion des ressources humaines devient une question cruciale... qui malheureusement reste ignorée par la rue de Grenelle.

Pour le SE-Unsa, refonder la gestion des ressources humaines à l'Éducation nationale est la priorité. C'est l'axe central de l'action que nous développerons tout au long de l'année. Fort de notre ligne réformatrice et constructive, nous souhaitons faire bouger les lignes. Faire bouger les lignes autour de quelques axes majeurs qui sont autant de sujets que le ministère ferait bien de s'emparer.

- Comme l'évaluation des enseignants qui est archaïque, infantilisante et inefficace. Nous la souhaitons positive, bienveillante et formatrice. L'évaluation doit être déconnectée du déroulement de carrière pour tracer des perspectives de développement ou de mobilité professionnelle.
- Comme la mobilité géographique. A l'heure où en quelques heures on est à l'autre bout de la planète, jamais la mobilité professionnelle des enseignants n'a été aussi compliquée. Les résultats aux permutations le montrent d'année en année : les aspirations des collègues sont trop peu prises en compte.
- Comme la formation continue qui non seulement s'est transformée en peau de chagrin mais ressemble bien plus à de l'information descendante que de la formation au sens noble du terme.

- Comme la rémunération. Les enseignants français sont moins bien payés que leurs homologues européens. Sans compter les disparités importantes d'indemnités et de déroulement de carrière entre 1er et 2nd degrés. Le retard de rémunération du 1er degré n'est plus supportable. Le Ministère serait bien inspiré de revaloriser l'ISAE à hauteur de 1200€. Le ratio de la hors classe des PE que nous devons étudier dans cette instance plus tard dans l'année, mériterait d'être augmenté pour flirter avec ceux de nos collègues du second degré.

Ces quelques constats sont le reflet d'une GRH ministérielle en panne. Faisant tourner la machine au quotidien, les personnels sont trop considérés comme des rouages anonymes, évoqués principalement en termes de coûts budgétaires ou salariaux, alors qu'ils sont les premiers acteurs dans la mise en œuvre de la Refondation aussi bien au primaire qu'au collège. D'ailleurs on les a fait entrer dans des BOP, des budgets opérationnels de programme. Terme pour le moins barbare pour des personnels qui demandent une reconnaissance personnelle plutôt que d'appartenir à un BOP. Ces sujets sont plutôt d'ordre ministériel, car vous aurez compris, Monsieur le Directeur Académique, que le SE-Unsa réclame un agenda social pour une autre refondation. Après la refondation de l'école, il est temps de refonder la Gestion des Ressources Humaines. Si le ministère accepte d'ouvrir l'agenda social que nous réclamons, tous les niveaux de la pyramide Education Nationale seront touchés, dans l'intérêt des collègues qui est souvent lié avec l'intérêt du service. Un enseignant bien dans sa tête est un enseignant épanoui devant ses élèves.

Au plan local, le sujet qui occupe les esprits en cette rentrée sera le mouvement départemental et cette dernière étape qui nous réunit aujourd'hui pour les dernières affectations. Certains collègues vont être soulagés de savoir enfin dans quelle(s) école(s) ils seront. Cependant, d'autres seront déçus de leur affectation, en particulier au regard de leur éloignement géographique malgré un travail acharné des services (dont les moyens semblent être en diminution), et des représentants du personnel. Il s'agira pour une grande partie d'enseignants en début de carrière. À la difficulté des débuts dans un nouveau métier, s'ajouteront des contraintes de déplacements importantes avec un impact sensible sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Bien évidemment, ces questions doivent être traitées lors du dialogue social national, mais Monsieur le Directeur Académique, un certain nombre de points peuvent déjà évoluer positivement au niveau local. Pour notre département, combien de collègues ayant demandé à changer de département en ineat ou en exeat sont restés sur la touche ? Combien attendent depuis des années une affectation, plus proche de chez eux ? Combien attendent un congé de formation, un DIF ? Un détachement dans le second degré ou une autre fonction publique ? Un changement de métier ? La note d'inspection mesure-t-elle réellement la valeur professionnelle lorsqu'avec un rapport élogieux, elle n'augmente que d'un quart ou un demi-point ? Et la formation des nouveaux stagiaires : comment peut-on expliquer l'augmentation des démissions et des licenciements ? Qu'est-ce qui justifie le désenchantement des maîtres formateurs ? Conditions de travail : les enseignants voient-ils concrètement leur réalité quotidienne évoluer ? Mais aussi, quels aménagements des fins de carrière parfois difficiles ?

Brique après brique, briquette après briquette, vous pouvez aussi, Monsieur le Directeur Académique monter le mur de la refondation de la GRH. Nos collègues sont bien conscients de servir l'intérêt du service, mais ils disent de plus en plus souvent en avoir « marre d'être considérés comme des pions ». Le SE-UNSA, vous le savez est un syndicat de propositions, alors voici quelques points, simples, quelques briques qui pourraient faire avancer le curseur positivement.

- Calendrier du mouvement : affectation 2nde phase suffisamment anticipée pour permettre aux collègues de prendre contact et d'organiser les compléments de service et par là même leur vie personnelle.

- Postes : stabilisation des collègues sur les zones géographiques voulues par l'augmentation du nombre de postes de TRS.
- Evaluation des personnels : transmettre les rapports d'inspection dans des délais raisonnables, instaurer un protocole départemental d'évaluation des personnels pour l'équité de tous les personnels,
- Formation des stagiaires en ASH dès l'ESPE
- Mieux communiquer entre l'institution et les personnels : pourquoi attendre fin juin pour donner une réponse sur l'acceptation des temps partiels, par ex. (là encore, les collègues ont besoin d'organiser leur vie familiale et les réservations de places en crèche ou assistante maternelle)
- Concrétiser au plus vite l'allègement des tâches des directeurs d'école.

Cette liste est non exhaustive bien sûr. Nous sommes prêts à travailler sur du concret avec vous ! Sur les points qui échappent à la gestion départementale, nous vous remercions, Monsieur le Directeur Académique, de bien vouloir aussi vous faire le porte-parole des personnels auprès du ministère ; cela vaut pour les ineat-exeat bloqués, par exemple, tout comme le manque de possibilités de départ en formation spécialisée, ou de congé de formation.

Pour le SE-UNSA  
Céline Gravellier  
Marianne Favier  
Cédrine Sancier  
Gwénaëlle Gélisse