



Monsieur le directeur académique,

A partir d'aujourd'hui et jusque la fin d'année scolaire vont s'ouvrir un ensemble d'opérations carrière, qui vont permettre... ou pas à nos collègues d'orienter leur carrière différemment, en se spécialisant, en accédant à la mobilité géographique ou professionnelle...

Le SE-UNSA souhaite que la gestion des ressources humaines évolue enfin. C'est une question qui devient cruciale, et qui est bien souvent ignorée par notre ministère. Les collègues avaient exprimé leurs ressentis dans notre enquête « 800 000 enseignants et moi et moi ».

Un certain nombre de points peuvent déjà évoluer positivement au niveau local, par votre arbitrage.

Dans notre département, combien de collègues ayant demandé à changer de département sont restés sur la touche l'an passé ? Combien attendent depuis des années une affectation, plus proche de chez eux ? Combien attendent un congé de formation ? Un détachement dans le second degré, dans 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 a des marges de progrès évidentes ? Qu'est-ce qui justifie le désenchantement des maitres formateurs ? Concernant les conditions de travail : les enseignants voient-ils concrètement leur réalité quotidienne évoluer ? Les aménagements de fin de carrière n'existent pas.

Monsieur le Directeur académique, nos collègues sont bien conscients de servir l'intérêt du service, mais ils disent de plus en plus souvent se sentir « des pions ».

La GRH (Gestion des Ressources Humaines) à laquelle le SE-UNSA est très attaché dont le SE-UNSA fait un de ses thèmes de travail et de négociation, est malheureusement un domaine où notre ministère est lui aussi en souffrance. Les personnels sont dans un état de tension plus important qu'il n'y paraît et si les arrêts maladie sont encore peu nombreux, cela est dû en grande partie à la conscience professionnelle d'une majorité des enseignants. Les exemples ne manquent pas de non considération par notre administration. L'évaluation des personnels en est un symbole. Ce thème fait partie des

négociations qui démarre dans le cadre du PPCR avec une remise en cause de la notation dixit Mme la ministre. L'évaluation demandée par le SE-UNSA, comme par une majorité des personnels, se doit d'être formative et respectueuse, sans lien avec l'évolution de carrière. Dans le cadre du PPCR, cette dernière devra permettre à tous les enseignants du premier degré, comme pour ceux du second degré, d'atteindre la hors-classe avant le départ en retraite. Un accord qui introduit des règles d'équité dans la gestion de la carrière, qui conduit à la transformation des primes en points d'indice, qui garantit à tous l'accès à la hors classe sur une carrière complète doit être apprécié positivement. Le SE-UNSA a pris ses responsabilités en signant ce protocole d'accords. La pétition lancée par le Se-UNSA en 2015 pour l'augmentation de l'ISAE a atteint 53 000 signatures. Notre Secrétaire Général l'a d'ailleurs déposée à l'Elysée. Chaque organisation syndicale sait pertinemment aujourd'hui que ce point sera traité dans les négociations PPCR. La ministre de l'Education nationale l'a encore confirmé au SE-UNSA par courrier. Désormais le gouvernement doit aussi porter ses efforts sur le dégel du point d'indice et la revalorisation des grilles de la fonction publique. Nos collègues attendent des signaux forts et pour le SE-UNSA, ce qu'attendent aujourd'hui les salariés en général, les enseignants et personnels d'éducation en particulier, ce sont des avancées concrètes sur leur fiche de paye. Les négociations PPCR conduiront à cela et c'est bien ce sujet qui doit mobiliser les énergies et non une énième journée de salaire en moins.

La commission réunie ce jour va examiner la circulaire du mouvement départemental. Le SE-UNSA réaffirme une nouvelle fois son opposition à la multiplication des postes à profil. Concernant les postes de direction donnant lieu à une décharge égale ou supérieure à 50%, pour le SE-UNSA la liste d'aptitude a déjà fait « un tri ». Les collègues inscrits sur cette liste remplissent les conditions aux fonctions de directeur d'école puisqu'ils ont reçu un avis favorable de leur IEN et de la commission à l'issue d'un entretien.

Le SE-UNSA insiste aujourd'hui pour rappeler que le barème doit être l'unique élément d'affectation et à charge de l'administration d'informer, former et accompagner les enseignants à la spécificité de certains postes.

Le SE-UNSA demande à nouveau que soit examinée la possibilité pour les directeurs d'être bonifiés dans leur fonction. Là encore cela dénotera de la part de l'Institution d'une vraie reconnaissance du travail accompli.

Vous aviez évoqué lors de la commission du mois de décembre, Monsieur le Directeur académique, la nécessité de prévoir une dizaine de départs en formation sur les options E, G et Psychologues scolaires. L'administration a fait paraître des appels à candidatures pour 5 départs en formations sur l'option E, 3 sur l'option G. Il y a 200 postes de RASED, dont près de la moitié sont des psychologues scolaires. Or, aucun appel à ce jour pour des départs

en formation à ce type de poste. Pour mémoire, un des postes de psychologues scolaires, celui de Lacanau ville, a d'ailleurs été pourvu grâce à l'intégration d'un ineat au mois de novembre 2015. La couverture de l'ensemble des écoles par le RASED existant est insuffisante et ne peut donc souffrir que des postes restent non pourvus, à nouveau, à la rentrée prochaine. Construire une école plus juste pour offrir à chaque élève un parcours de réussite et notamment tenir compte des spécificités de chaque élève pour permettre la réussite de tous sont des priorités énoncées dans la circulaire de rentrée 2015, qui cite dans le premier degré, le travail spécifique des personnels des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté. Le SE-UNSA, membre du collectif RASED, rappelle que le RASED est une des conditions de la mise en place d'une école réellement inclusive qui inscrit son action au bénéfice de la réussite scolaire pour tous et qu'il y a nécessité à la fois de créer des postes et d'anticiper les besoins en formation de personnels spécialisés nécessaires au renouvellement des effectifs.

Le SE-UNSA demande également que soit réexaminé les points de bonification et valorisation eu égard à la spécificité de notre département. Les collègues installés dans les écoles les plus éloignées en périphérie attendent le retour de la bonification des points de ruralité qui, non seulement permettrait une stabilisation des équipes mais en plus, leur laisserait entrevoir à terme une possibilité de se rapprocher de leur domicile. Les enseignants concernés pourraient ainsi avoir une meilleure projection sur les années à venir et donc, une meilleure implication au sein de l'école dans laquelle ils sont affectés.

Lors de cette CAPD, nous allons également étudier les bonifications accordées pour le mouvement interdépartemental. Le SE-UNSA exprime son regret que dans la majorité des situations, seul l'avis du médecin de prévention soit pris en compte pour accorder ou non cette bonification. Rappelons qu'aux situations déjà compliquées liées au handicap, les collègues ont souvent des problématiques d'ordre social ou familial qui découlent directement de leur maladie ou de celle de leur proche. Le SE-UNSA demande donc à l'administration d'avoir un regard bienveillant à l'ensemble des demandes et de ne pas se retrancher uniquement derrière le médical pour accompagner au mieux les collègues vers un meilleur avenir.

Avec un taux de satisfaction sous les 22% en 2015, les permutations informatisées, laissent de trop nombreux collègues dans l'impasse. Nationalement, les recteurs et les IA-Dasen doivent desserrer l'étau pour satisfaire un maximum de personnes. Les nombres d'entrées et de sorties des départements, fixés en amont sont marqués par la frilosité. Pour preuve dans notre département, le nombre d'ineat représente le 1/3 du nombre d'entrées aux mutations, dont plus de la moitié des ineats sont dits « tardifs ».

Rappelons ici que la phase d'ineat doit être une phase d'ajustement et non un mouvement interdépartemental complémentaire. En diminuant les capacités d'accueil pour les mutations informatisées, le jeu de chaises musicales tourne court et empêche des collègues d'obtenir satisfaction en mars. Jouant de malchance, certains collègues ont également vu leur ineat tomber à l'eau par des dates d'accord non uniformisées entre départements. Il faudra alors choisir entre vie de famille et vie professionnelle...

Plus généralement, comme déclaré au CAPN du 8 janvier 2016, le SE-UNSA souhaite une pratique accrue du dialogue social sur l'ensemble de la gestion des personnels du 1er degré. La recherche de l'équité, le devoir de transparence, une réelle prise en compte de la dimension humaine sont autant de composantes importantes aux yeux de la profession.

Pour terminer, le SE-UNSA souhaite revenir sur le dossier des rythmes scolaires qui n'est pas clos, ça et là des difficultés persistent. Souvent liées à un manque de dialogue entre les partenaires, il est absolument nécessaire que des comités de suivi locaux, départementaux mais aussi communaux et intercommunaux se tiennent. De ces indispensables ajustements dépend la réussite de tous les élèves.

De plus, l'élaboration des PEDT est primordiale pour que l'organisation de la semaine de l'enfant soit cohérente et réfléchie. Pour que les équipes enseignantes puissent prendre part à la réflexion, une souplesse la gestion de leurs heures réglementaires de service doit leur être accordée dans le cadre des 108 heures

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