

Monsieur le Directeur Académique,

Au niveau national, la décision du Ministre de l'action et des comptes publics, de reporter d'un an le calendrier du volet rémunération du PPCR est inacceptable et contraire aux engagements initiaux pris par l'Etat pour les fonctionnaires. A cela s'ajoute le retour du gel du point d'indice qui donne l'image d'une fonction publique génératrice de dépenses plutôt que pourvoyeuse d'indispensables services publics à la population. Pour le SE-UNSA, le retour du jour de carence à compter du 1^{er} janvier 2018 n'est pas la bonne réponse aux arrêts de maladie. La pratique d'une politique plus globale de considération de la qualité de vie au travail permettrait d'apporter des solutions plus concrètes quant aux absences des personnels. Ainsi, supprimer les aides administratives à des directrices et des directeurs qui sont tous les jours sur le front, c'est purement irresponsable. Le ministère doit prendre la mesure de la dégradation de leurs conditions d'exercice et des difficultés de fonctionnement de l'école qui en découlent. Le SE-Unsa a interpellé le cabinet du ministre pour rouvrir ce dossier. Si l'écoute a été attentive, le ministère n'a pas répondu formellement. Citons au plan local votre décision de restreindre encore davantage les possibilités de temps partiel malgré votre engagement d'une circulaire stabilisée sur 3 ans. Ainsi, la quotité du 80% pour les temps partiels de droit est limitée au temps partiel concernant une année entière et l'incertitude augmente pour les demandes de temps partiel sur autorisation. Parce qu'à un moment de notre carrière, pour une raison ou une autre, chacun(e) d'entre nous peut aspirer à aménager autrement son temps de travail afin de poursuivre sa carrière dans de bonnes conditions le SE-Unsa continuera de revendiquer un véritable droit au temps partiel accessible à tous pour toutes les quotités. Nous éviterions certainement des arrêts maladie, des collègues se retrouvant en souffrance dans leur classe, des incidents ou accidents professionnels... Certes, il y a bien sur la nécessité de service mais aujourd'hui nos conditions d'exercice ont changé. Elles sont plus complexes, plus délicates, plus prenantes. La carrière est plus longue et s'achève plus tard. Nous préférons voir des collègues à temps partiel, qui soient efficaces car reconnus, plutôt que des collègues en souffrance, qui finiront par s'arrêter. Il est anormal et malheureux que les ajustements dans la gestion des personnels se réalisent au détriment des besoins des enseignants. Les refus d'octroi entraînent des dégradations dans les conditions de travail de nombreux personnels, en modifiant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Un autre sujet impactant la qualité de vie des collègues est la possibilité de mobilité géographique. 204 collègues de Gironde souhaitent changer de département. C'est primordial pour les 71 collègues concernés par une demande de rapprochement. L'an passé seulement 60 collègues ont

pu quitter notre département à cette phase du mouvement interdépartemental. Les modes de vie de nos collègues changent. La mobilité dans l'emploi du secteur privé est aujourd'hui une réalité que notre administration doit, elle aussi, prendre en compte pour améliorer la vie personnelle et professionnelle des conjoints séparés. Nous remarquons que 133 demandes visent les départements limitrophes des Landes et Pyrénées-Atlantiques, avec 91 demandes pour ce dernier. Encore une fois, il restera très difficile d'obtenir le 64 même après plusieurs années de séparation, rappelons qu'une seule mutation du 33 vers le 64 a été accordée en mars dernier. Le SE-Unsa espère une amélioration, cette année, du nombre de girondins qui intégreront ce département si convoité. Nous espérons que la situation inédite ayant amené le DASEN des Pyrénées Atlantiques à recourir à 20 ineat cette rentrée ne se reproduira plus grâce à une révision à la hausse du calibrage pyrénéen. Pour conclure sur ces opérations de permutations, nous regrettons une nouvelle fois de ne pas connaître le calibrage décidé par le ministère pour notre département.

Nous étudierons lors de cette CAPD les résultats pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur. Nous sommes surpris que sur les 103 entretiens, 27 collègues ne seront pas inscrits sur la liste alors que plusieurs sessions de formation ont été organisées par le pôle formation. L'an passé, il y avait eu 21 non-inscrits pour 121 entretiens, on passe de 17% à 26% de refus d'inscription. Une analyse des raisons de cette progression de non-inscrits a-t-elle été initiée ? Avez-vous également des données chiffrées pour les candidats non-inscrits l'an passé qui ont suivi la formation et qui sont aujourd'hui inscrits ?

Cette CAPD va examiner - pour la première fois - les promotions des enseignants du 1er degré sous le nouveau régime du PPCR. Nous tenons tout d'abord à remercier les services de la DSDEN pour l'énorme travail réalisé depuis le début de l'année scolaire suite à la mise en place du PPCR (reclassement, mise en œuvre des rendez-vous de carrière et des nouvelles règles de promotion). L'avancement à un rythme unique pour la très grande majorité des enseignants, complété par des accélérations possibles liées aux rendez-vous de carrière, est pour le SE-Unsa un progrès. Il va de soi que cette nouveauté perturbe nos collègues qui n'ont pas encore oublié l'ancien système; ils sont demandeurs d'explications, d'éclaircissements et cherchent à mesurer le changement qui s'opère dans l'immédiat et pour la suite de leur carrière.

Nous souhaiterions évoquer la préparation du mouvement 2018. Les règles ne sont pas encore parues pourtant les équipes des écoles en éducation prioritaire sont questionnées pour s'engager sur les classes de CP et CE1 dédoublées. Les collègues concernés ont l'impression qu'on leur soumet une réflexion à l'aveugle dans la mesure où la candidature sur un poste dédoublé s'accompagne d'un engagement triennal sans en connaître toutes les conséquences. L'engagement représente un frein, notamment pour les écoles peu attractives. Les collègues nous interrogent, quelle contrepartie pour eux alors qu'ils vont perdre leur liberté de mobilité ? Dans certaines écoles, l'engagement est pris à contrecœur pour éviter de déstabiliser une équipe avec une mesure de carte scolaire pour le collègue dernier arrivé.

Pour finir, à l'heure où les appels à candidature débutent pour les postes profilés, le SE-Unsa veut souligner l'opacité des fiches de poste. Elles sont génériques, ne détaillent pas les missions particulières et de ce fait les recrutements, à l'issue d'entretiens, ne sont pas transparents. Prenons l'exemple de la fiche de poste « enseignement en REP+ ». Non seulement elle englobe des types de postes différents (direction, TR Bis Formation et adjoint) mais de plus elle ne mentionne aucune particularité de missions. Les missions qui sont listées sont-elles différentes de celles de tout enseignant :

- garantir l'acquisition pour tous les élèves du "Lire, écrire, parler" ;
- concevoir un enseignement explicite visant l'acquisition du socle commun ;
- expliciter les démarches d'apprentissage pour que les élèves comprennent le sens des enseignements ;
- mettre en œuvre des stratégies éprouvées dans les enseignements ;
- travailler dans le cadre du réseau d'éducation prioritaire.

Et que penser des capacités attendues :

- travailler efficacement en équipe (sens de l'écoute, collaboration...)
- maîtriser l'enseignement et l'évaluation par compétences
 - savoir différencier son enseignement
- maîtriser les démarches d'apprentissages du langage oral, écrit et des mathématiques
- savoir s'impliquer dans les actions de formation et faire évoluer ses pratiques
- s'inscrire pleinement dans le cadre du réseau d'éducation prioritaire
- dynamiser le projet pédagogique du secteur de collègue
- contribuer au sein des instances de l'école à la réflexion pédagogique et à l'élaboration de projets expérimentaux ou innovants
- suivre les parcours d'élèves et faciliter l'évaluation de leurs progrès dans la durée
- travailler lorsque nécessaire dans une logique partenariale pour favoriser la prise en charge globale des élèves
- communiquer avec constance et rigueur avec les familles.

Pour une réelle adéquation poste/enseignant, il faudrait considérer les particularités de chaque poste dans le contexte de chaque école. Or, il s'agit en plus d'une fiche de poste pour un secteur géographique.

Pour le SE-Unsa, certains postes, peuvent mériter une attention particulière en raison d'une fonction ou de conditions d'exercice qui sortent de l'ordinaire ou du champ des certifications existantes et qui sont de nature à mettre en difficulté des collègues mal préparés ou mal renseignés. Il est donc tout à fait envisageable qu'ils soient accompagnés d'une fiche de poste et d'une lettre de mission qui en fasse état pour permettre à chaque collègue de postuler en connaissance de cause sur ces postes. Nous concevons, alors fort bien que, dans ce cadre, les collègues rédigent une lettre de candidature confirmant qu'ils ont pris connaissance de la fiche de poste et qu'ils postulent donc de manière éclairée. Il peut aussi être demandé, sur des postes très spécifiques, de justifier d'un diplôme en liaison avec celui-ci (FLE, master en sciences, ...) Ne nous y

trompons pas, peu de postes sont concernés. Quant aux autres, directions, REP+, BD formation... rien ne justifie, même une simple demande de candidature.

Le SE-Unsa demande que les postes à exigence particulière qui sont exagérément profilés dans notre département : soient départagés au barème après vérification de la détention de titres ou de diplômes ou de la possession d'une compétence ou d'une expérience particulière comme précisé dans la note mobilité. Le SE-Unsa demande la suppression des entretiens pour les postes à profil. Le SE-Unsa demande que la liste des postes nécessitant un profilage soit travaillée en groupe de travail avec les représentants du personnel pour d'une part, limiter leur nombre et d'autre part définir les fiches profil qui pourraient les accompagner. Leur volume doit rester faible afin de ne pas restreindre inconsidérément les possibilités de mobilité de l'ensemble des personnels.

Merci de votre attention.

Les élues du SE-UNSA
Céline Gravellier
Marianne Favier
Cédrine Sancier
Annabelle Raynal