inspection académique
Marne

académie
Reims

éducation
nationale
jeunesse
vie associative

RELEVE DE CONCLUSIONS
REUNION DE NEGOCIATION PREALABLE
Jeudi 19 janvier 2012

Organisation syndicale à l'origine de la demande de négociation préalable : **SE-UNSA**
Date du courrier invitant à la négociation préalable : 18 janvier 2012
Date, heure et lieu de la négociation : Jeudi 19 janvier 2012, à 18 heures, dans les locaux du rectorat de REIMS.

1. Participants

Représentants du **SE-UNSA**:
Deux représentants :

- Madame Aline GEERAERTS, secrétaire départementale du SE-UNSA
- Monsieur Jean-Michel ALAVOINE

Représentants **de l'administration** :

- Madame **l'Inspectrice d'Académie** Directrice des services départementaux de l'Éducation nationale de la Marne
- Madame la secrétaire générale
- Monsieur l'Inspecteur de l'Éducation nationale adjoint

2. Revendications de l'organisation syndicale

2.1. Retrait de 153 emplois dans l'académie pour la rentrée 2012

- Le **SE-UNSA** demande de quelle manière ont été calculées les 42 suppressions d'emplois dans la Marne. Il demande à Mme l'Inspectrice d'Académie de lui indiquer quelle analyse lui a permis d'arriver à ce nombre. Plusieurs indicateurs semblent avoir été pris en compte et le SE-UNSA souhaite les connaitre. Il lui apparait que le ratio entre la baisse du nombre d'élèves et le nombre d'enseignants n'est pas cohérent. Cet indicateur démographique est essentiel et le **SE-Unsa** y relève une contradiction avec la promesse présidentielle de ne pas fermer de classes.

- Concernant les enseignants hors la classe, le **SE-UNSA** considère que pointer systématiquement ce type d'emplois participe d'un débat malsain qui vise à faire croire que beaucoup d'enseignants n'enseignent pas et donc ne travaillent pas.

- Le **SE-UNSA** demande~~nt~~ que les RASED soient abondés par une dotation supplémentaire pour retrouver le niveau de dotation d'il y a 5 ans afin de couvrir correctement toutes les écoles. La grande difficulté scolaire, au-delà de l'aide personnalisée, nécessite des moyens spécialisés. Le SE-UNSA rappelle que, historiquement, le département de la Marne avait choisi de renforcer ses équipes de RASED en prenant sur d'autres moyens ; pointer aujourd'hui que ses statistiques sont au dessus de la moyenne nationale, est un peu facile.

- Concernant les postes de remplacements (BD et ZIL) le **SE-UNSA** considère qu'ils n'ont pas à être supprimés massivement, sinon les remplacements pour la formation continue seraient en danger et tous les enseignants absents ne pourraient plus être remplacés.

- Le **SE-UNSA** souhaite que soient préservés les postes de CPC qui sont nécessaires à la formation et l'accompagnement des enseignants.

- Le **SE-Unsa** réaffirme son opposition à toute fusion d'écoles fondée uniquement sur la récupération de moyens d'enseignement, d'autant plus quand elle amène à la constitution d'une entité scolaire trop importante. Le **SE-UNSA** considère que de bonnes conditions d'enseignement sont plus facilement réunies dans des structures à taille humaine. Il souligne qu'une fusion ne peut se concevoir si elle aboutit à la négation de la spécificité du fonctionnement de l'école maternelle. Concernant l'école maternelle, le **SE-UNSA**

revendique d'ailleurs l'obligation scolaire à 3 ans. Il demande aussi des moyens supplémentaires, en décharge de direction, en plus de la règlementation, au cas par cas, suivant les projets de l'école.

- Le **SE-Unsa** rappelle à Mme l'Inspectrice d'Académie son rôle de présidente du CHS-CT, garante de l'intégrité morale et physique de ses personnels. Il constate que se développe malheureusement une souffrance des enseignants au travail et que l'employeur-État leur manifeste peu de reconnaissance.

- Concernant la reconnaissance financière et l'égalité de traitement avec les professeurs du 2nd degré, le **SE-Unsa** rappelle qu'il revendique l'indemnité ISOE pour tous les enseignants instituteur ou professeur des écoles et le paiement d'heures supplémentaires. En effet, les enseignants du 1er degré, assurent le suivi et l'orientation des élèves et dépassent largement leurs obligations de service notamment en recevant les familles toutes les fois que le besoin s'en fait sentir.
-
- Le **SE-Unsa** rappelle ses revendications nationales sur les effectifs :
  - Limitation des effectifs à 24 élèves par classe
  - Diminution des effectifs quand la sécurité l'exige
  - Limitation à 20 élèves par classe dans les établissements situés dans les territoires dont les populations sont en difficulté
  - Limitation à 12 élèves dans les SEGPA
  - Limitation à 10 élèves dans les CLIS et les ULIS
  - Limitation particulière dans les classes charnières : grande section de maternelle, CP, CM2 et dans les classes à cours multiples
  - Limitation dans les sections de tout-petits : 15 élèves au maximum.

2.2. Suivi du protocole d'accord sur la direction d'école et en particulier les EVS

- Le **SE-UNSA** souligne qu'un véritable secrétariat administratif avec des personnes formées et placées sur des emplois stables et pérennes dans les écoles est essentiel. La tâche du directeur d'école en est grandement facilitée, il peut alors plus et mieux se consacrer à la gestion de l'équipe et au volet pédagogique de ses missions.
- Sur l'aide administrative : toutes les écoles désirant avoir un EVS doivent pouvoir en bénéficier. Il souhaite connaitre le nombre d'EVS administratifs à ce jour.
- Il souhaite des précisions sur les conditions de déplacement des EVS qui sont sur plusieurs écoles.
- Formation et suivi des EVS : Le SE-UNSA revendique qu'il faut au maximum, pouvoir insérer les personnels en contrat aidés sur des VAE et ne pas se contenter d'adaptation au poste.

3. . Réponses de l'administration

3.1. Retrait de 153 emplois dans l'académie pour la rentrée 2012

Madame l'Inspectrice d'Académie détaille les indicateurs qui lui permettent d'appliquer 42 retraits d'emplois. En premier lieu, il y a un facteur démographique et notamment la perte de 299 élèves à la rentrée 2011. Elle souligne que cette baisse n'avait pas été prévue. Pour la rentrée prochaine, une perte de 60 élèves supplémentaires est prévue. Pour les autres critères, on peut retenir les indicateurs utilisés dans le dialogue de gestion entre l'académie et le ministère, dont le réseau des écoles, le nombre d'élèves par classe, le P/E, le taux de scolarisation des 2 ans, la part des enseignants en responsabilité d'une classe.

Madame l'Inspectrice d'Académie note que la dotation en moyens RASED est plus importante dans le département de la Marne que dans les autres départements, notamment dans l'académie.

Madame l'Inspectrice d'Académie indique qu'il ne s'agit certainement pas de réduire massivement les moyens de la formation continue, mais bien de développer d'autres formes et modalités de formation. Il importe tout particulièrement que les animations pédagogiques remplissent leur mission et contribuent efficacement à cette dynamique de formation. Les IEN sont attachés à identifier les besoins des enseignants en matière de formation continue afin que les 18 heures d'animation pédagogique répondent très exactement aux besoins réels des enseignants.

Quant aux interrogations et au mal être de certains enseignants, **Mme l'Inspectrice d'Académie** est vigilante et attentive à ce sujet dont le CHSCT marnais traite régulièrement.
En ce qui concerne la reconnaissance financière, **Mme l'Inspectrice d'Académie** rappelle la revalorisation indiciaire des jeunes professeurs. Il est garanti, dès le 1er février 2012, à tout jeune enseignant exerçant à temps plein un salaire d'au moins 2 000 € bruts. Cela représente une augmentation de 5% par rapport à la rentrée 2011 et de 18 % par rapport à l'année 2007. Cette revalorisation était nécessaire pour rééquilibrer la pyramide des rémunérations entre anciens et nouveaux professeurs, concrétiser financièrement l'élévation du niveau de recrutement des enseignants et garantir l'attractivité du métier. Au total, depuis 2007, le pouvoir d'achat de l'ensemble des personnels du ministère de l'éducation nationale aura progressé de plus d'1,4 Md€. La mise en place de nouvelles modalités indemnitaires et indiciaires et le régime fiscal favorable à la réalisation d'heures supplémentaires ont permis d'encourager l'initiative et l'engagement des enseignants, quels que soient leur ancienneté et leur statut.

3.2. Suivi du protocole d'accord sur la direction d'école et en particulier les EVS

Madame l'Inspectrice d'Académie indique que 150 postes ont été attribués aux écoles, essentiellement élémentaires, et parfois en partage avec l'école maternelle voisine. Les services de l'IA ont pris en compte d'une part les demandes des écoles et ont recueilli les propositions aux IEN pour l'attribution de ces moyens. Des CUI ont aussi été recrutés dans le 2nd degré. La question de la formation s'impose à l'employeur. Le CAFOC repère les compétences des intéressés et une formation leur est proposée. Le tuteur —le directeur d'école— doit accompagner le contrat aidé dans ses démarches. La VAE peut leur être ouverte. Il importe d'inscrire cet emploi dans un parcours qui ne peut être pérennisé mais concourt à la réinsertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi.

4. Conclusions de la négociation

Les points d'accord

- Certaines demandes du **SE-UNSA** ne relèvent pas de l'échelon départemental.
- Des réponses à certaines questions locales pouvant être apportées lors de réunions de concertation (commission écoles, CTS, groupes de travail).
- Le bénéfice de l'octroi **partiel** des aides administratives aux directeurs

Les points de désaccord

- La question des moyens attribués au département et de leur utilisation.
- Toutes les écoles doivent pouvoir bénéficier d'une aide administrative

L'Inspectrice d'Académie,
Directrice des Services départementaux
de l'Education Nationale

Anne-Marie FILHO

Pour le **SE-UNSA**
La secrétaire départementale

Aline GEERAERTS