



Déclaration du
SE-Unsa à la
CAPD du 16 juin 2016

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD

« **CONFIANCE** et **BIENVEILLANCE** »

Tel est le titre du rapport du médiateur de l'Education Nationale établi pour l'année 2015 et présenté récemment aux acteurs de l'éducation et aux médias.

CONFIANCE et BIENVEILLANCE sont des mots forts, mais ils ne doivent pas rester vains ! Ils doivent se traduire dans les faits. Alors penchons-nous, si vous le voulez bien sur ce rapport et essayons de trouver quelques exemples pour les sujets que nous avons à l'ordre du jour de cette CAPD.

Je cite :

• ***Sur la mobilité des personnels***

« La répartition « équilibrée » des personnels sur le territoire national est une contrainte réelle. Fondée sur l'exploitation d'un barème, l'algorithme des permutations informatisées laisse ouvertes des portes sur des situations humaines difficiles et qui peuvent, à terme, entacher la qualité et l'investissement de la ressource humaine et l'acte éducatif. Le faible taux de satisfaction aux opérations de permutations informatisées (23% nationalement, 5.5% pour l'Oise) est bien en deçà des 30% que nous avons connus il y a quelques années. Les collègues qui n'ont pas eu satisfaction ou ceux dont le conjoint a récemment muté ont donc recours aux demandes d'exeat et d'ineat. Les demandes de disponibilité de droit qui y sont souvent associées en cas d'insuccès mettent en lumière des déchirements entre la volonté d'exercer un métier que l'agent a choisi et le fait de vouloir pleinement assumer des responsabilités familiales totalement légitimes au sein d'une cellule qui peut être source d'équilibre.

Compte tenu de la caractéristique du corps enseignant, les femmes sont évidemment les plus exposées à ces choix douloureux d'autant que le contexte amène de plus en plus le conjoint ou le compagnon à une mobilité économiquement imposée. Nombreuses sont celles qui renoncent ou reportent l'exercice de leur activité professionnelle et derrière se dénombrent des formations non réinvesties, des recrutements urgents de personnels non formés, etc.

C'est maintenant, Monsieur l'Inspecteur, que la bienveillance doit être de mise. Les collègues qui demandent les exécutés/inéxécutés ne sont pas que des NUMENS. Derrière chacun d'eux, il y a une situation particulière ! Nous vous demandons, à l'instar de ce qui se fait dans d'autres départements de laisser toutes les portes ouvertes et d'accorder par principe toutes les demandes. Ne craignez pas les courants d'air mais donnez de l'air aux collègues !

• Sur le temps partiel

Nous allons faire le point sur les refus de temps partiel sur autorisation. Sur ce sujet aussi, le « confort » qui pourrait apparaître à des yeux non avertis est quelquefois une réelle nécessité pour les collègues. Il s'agit bien sur ce sujet de passer d'une gestion des ressources humaines à une gestion plus humaine des ressources en personnels !

Non, la majorité des enseignants ne sollicite pas un temps partiel par simple confort. Parce qu'elle engendre un sacrifice financier certain, de nombreux enseignants en font la demande pour la simple et bonne raison qu'ils n'envisagent pas d'exercer leur métier dans de bonnes conditions physiques et morales à temps plein, soit à cause d'une vie de famille trop contraignante, soit à cause d'une santé fragile.

Ne pas pouvoir accéder au temps partiel lorsqu'on en ressent le besoin est une véritable source de difficultés ; le SE-UNSA affirme que les temps partiels demandés doivent être attribués quelles que soient les motivations de nos collègues. Sur ce sujet aussi, la bienveillance ne doit pas être un vain mot.

Que nous ont fait remonter nos collègues ?

« Je travaille sereinement et avec le sourire, à temps partiel, et c'est certainement pour cela que je ne sature pas de mon métier, à l'opposé de plusieurs collègues à temps plein.

- *Notre métier est exigeant et fatiguant, mon choix est donc bénéfique à tous (ma famille, mes élèves, moi-même).*
- *Une fatigue permanente m'empêche d'être au mieux de ma forme et une journée de repos dans la semaine est indispensable pour que je puisse continuer à exercer mon métier d'une manière correcte (je ne suis que très rarement absente grâce à cela, et mes rendez-vous médicaux sont pris ce jour).*
- *C'est assez pénible psychologiquement de se savoir diminuée, sans qu'en plus, on nous refuse ce petit mieux pour finir notre carrière dans de bonnes conditions ».*

Et nous pourrions continuer ici avec bien d'autres remontées, ... d'enseignantes sur 4 postes, ou avec un conjoint absent, ou bien sans familles à proximité...

Malgré la diversité des témoignages, une remarque revient souvent : « *Je fais le sacrifice d'une partie de mon salaire ! J'en connais l'impact sur ma retraite, mais je fais le choix de concilier ma vie professionnelle et ma vie privée !* »

Dans tous ces témoignages, qui sera la plus méritantE au temps partiel ?

- LA collègue en fin de carrière qui se paie ainsi sa cessation progressive d'activité, dispositif inexistant actuellement ?
- LA mère de famille qui élève seule ses enfants ?
- LA collègue qui souffre d'une maladie non reconnue par la MDPH mais qui plombe son quotidien ?
- LA collègue qui aide ses ascendants en difficulté ?
- LA collègue qui recherche aussi un bien être au travail ...qui lutte contre le stress et le burn out ?
- LA collègue en début de carrière qui doit assurer les préparations multi-niveaux sur des postes à plus de 50km de chez elle et qui cumule les enfants en bas âge ?

Vous remarquerez, Monsieur l'Inspecteur, que nous avons toujours utilisé le féminin ...

« LA collègue... » Car nous avons beau être au 21^{ème} siècle, les usages, traditions, et schémas de vie sont tenaces ...

Pour toutes ces raisons, nous maintenons que le droit au temps partiel n'est pas négociable.

Les collègues se sentent de plus en plus emprisonnés dans leur poste, sans espoir d'en sortir...

Entre la mobilité géographique quasi impossible, une mobilité professionnelle qui est de plus en plus théorique, détachements et disponibilité pouvant être refusés et maintenant le temps partiel bridé, les collègues vivent de moins en moins bien leur métier avec si peu de perspectives d'évolution.

Nous aimerions pouvoir tenir un autre discours, mais malheureusement, nous le constatons quotidiennement dans les témoignages que nous recevons.

•Concernant la Hors Classe

Le SE-Unsa se félicite que le ratio de promus soit affiché cette année à 5% et qu'il sera augmenté pour atteindre, à terme les 7% qui sont de mise pour nos collègues du second degré. Voilà une avancée concrète du SE-Unsa due à sa signature au bas d'un protocole.

Nous tenons à achever cette déclaration avec les dernières annonces ministérielles, dont on peut cependant parfois regretter le traitement médiatique. Ces annonces ont confirmé ce que le SE-Unsa évoque depuis plusieurs mois, à savoir de réelles avancées salariales en perspective, pour les enseignants, qui se concrétiseront dès janvier 2017. Le SE-Unsa rappelle ici sa forte implication dans les négociations PPCR à l'origine de ses avancées. Rappelons également que ces négociations ont failli échouer en octobre dernier quand d'autres organisations syndicales se sont exprimées contre ce plan contenant 4,5 milliards d'euros destinés à la revalorisation des rémunérations des fonctionnaires au prétexte que ce n'était pas suffisant et préférant par là-même reléguer les prochaines négociations salariales dans la fonction publique à la prochaine mandature législative. Au SE-Unsa, nous estimons que la baisse du pouvoir d'achat des enseignants n'a que trop duré et que lorsque certaines revendications de longue date sont intégrées dans un projet, comme la transformation d'indemnités en points d'indice, il est du devoir d'une organisation syndicale de négocier pour aboutir à une amélioration concrète pour les personnels. C'est cela le syndicalisme utile !

Je vous remercie.