



Syndicat des Enseignants-UNSA
Section de Seine Maritime
77 quai Cavelier de la Salle
76100 ROUEN
Tél : 02 35 73 16 75
Fax : 02 35 03 92 26
Mail : 76@se-unsafe.org
Site : www.sections.se-unsafe.org/76

Déclaration à la CAPD du 3 juin 2016

Madame la Directrice Académique,
Mesdames et Messieurs

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 de vains mots. 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.

• 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%) est bien en deçà des 30% que nous avions 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, madame la Directrice Académique, que la bienveillance doit être de mise. Les collègues qui demandent les exeats/ineats 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 mouvement intra

Le SE-Unsa tient à adresser ses plus vifs remerciements à nos collègues des services des affectations tant pour la qualité du travail énorme qu'ils ont mené à bien, que pour les échanges fructueux que nous avons eus avec eux tant pendant la saisie que pour la période qui s'étend de la communication du projet jusqu'à cette CAPD. Le mouvement de plus de 1900 collègues est une opération compliquée. L'expertise et le «cousu-main» des personnels de la DSDEN sur ce sujet, toujours emprunts de dialogue avec notre organisation syndicale est un gage de réussite pour l'exercice du paritarisme.

L'exercice du mouvement pour les collègues n'est pas une science exacte et il aboutit parfois à un non-choix notamment par le biais des vœux géographiques. Ce mouvement peut être amélioré. Nous réclamons toujours la mise en place d'un processus d'abandon de poste pour les collègues affectés à titre définitif sur un support qu'ils désirent quitter, la prise en compte de l'éloignement de sa résidence familiale sur plusieurs années consécutives, le rapprochement de conjoint et la possibilité de revenir sur un support à titre pro en 2ème phase dès lors que ce support n'a pas été attribué en phase principale. Nous attendons, Madame la Directrice, que vous étudiez avec écoute et bienveillance (et oui, encore la bienveillance !) tous les courriers qui pourraient vous être adressés à l'issue de cette phase principale.

Concernant la diffusion des résultats, contrairement à ce que pratiquent certaines organisations syndicales, le SE-Unsa ne divulgue aucun barème en dehors des seuls intéressés. Que penser en effet de l'affichage d'un barème supérieur à 100 pts qui arrive dans une école ? De telles pratiques sont contraires à la confidentialité et à la déontologie des commissaires paritaires. De plus, ils induisent les collègues en erreur car les priorités n'apparaissent pas sur leur document affiché par ces organisations syndicales.

• 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 (car une rémunération d'enseignant, même avec l'ISAE, ne permet pas l'embauche d'une assistante à domicile), 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.

• Sur 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. En réalité, ce taux est aujourd'hui de 5,72% eu égard au pourcentage de 10^{ème} et 11^{ème} échelon dans notre département.

Pour terminer, au SE-UNSA, nous nous félicitons d'avoir signé l'accord PPCR. La Ministre

de l'Education nationale vient de faire connaître ses propositions pour revaloriser les carrières de l'ensemble des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Il y avait urgence. La dernière revalorisation d'ampleur datait de plus de 25 ans et, au fil des ans, la France s'était vue reléguée au rang des nations faisant bien peu de cas de la rémunération de ses professeurs. Loin des promesses du précédent quinquennat troquant de réelles suppressions d'emplois contre le mirage de rémunérations augmentées, c'est aujourd'hui un plan conséquent de progression des carrières et rémunérations qui est proposé d'ici à 2020. Au-delà des gains financiers loin d'être négligeables, l'architecture même de la carrière des professeurs est repensée. Simplifiée, elle est lisible et transparente. Le rythme d'avancement unique pour tous, ponctué de quatre rendez-vous de carrière, met un terme à un dispositif complexe, inefficace et injuste. L'appréciation de la valeur professionnelle s'inscrit désormais dans la logique d'un parcours qui se construit au fil de la carrière. Cela impacte de fait les modalités d'évaluation actuelles des enseignants. La confiance devient le maître mot d'une évaluation enfin formative, prospective, et adaptée aux différents moments de chaque carrière. Le SE-Unsa salue les logiques nouvelles qui reconnaissent l'engagement sur des missions particulières ou des lieux d'exercice difficiles, en les capitalisant. Ce sera désormais le cas pour les personnels ayant exercé plus de 8 ans en éducation prioritaire ou sur des fonctions de formateurs ou de directeurs d'école, par exemple. La reconnaissance de l'institution ne se limitera donc plus à ceux qui forment dans les filières d'excellence. Elle prendra enfin en compte la difficulté du métier ou les contraintes de certaines missions particulières. Pour le SE-Unsa, l'architecture des nouvelles carrières, les évolutions de rémunérations et la nouvelle vision de l'évaluation s'inscrivent naturellement dans les logiques portées par la refondation de l'École. La négociation qui s'ouvre doit maintenant concrétiser toutes ces évolutions.