

Déclaration liminaire

du 14 mars 2017

Monsieur le Directeur Académique,

Nous débiterons cette déclaration avec **les résultats des permutations** dans le 1^{er} degré. Dans notre département, près d'un collègue sur quatre a obtenu satisfaction. Ce taux est malheureusement peu ou prou le même depuis plusieurs années. Néanmoins, le SE-Unsa 79 tient à souligner l'importance des 10 permutations obtenues vers la Charente-Maritime. Ce nombre équivaut à l'ensemble des permutations réalisées les cinq années précédentes cumulées. Pour autant, des situations complexes vont perdurer pour les $\frac{3}{4}$ des collègues qui n'ont pas obtenu leur permutation. D'autant que sur les 36 collègues intégrant notre département, une partie a demandé la Charente-Maritime en 1^{er} vœu.

D'autre part, nous craignons que la phase d'ineat-exeat soit relativement limitée puisque de très nombreux départements étant en sous-effectif, les directeurs académiques ne laisseront pas facilement sortir les enseignants de leur département.

Cette CAPD examine les candidatures à **la liste d'aptitude des directeurs**. A la lecture des documents, nous constatons que cette année les services ont reçu douze demandes d'accès à la liste d'aptitude des directeurs d'école supplémentaires à l'an passé. L'engagement volontariste et le sérieux de cette trentaine de collègues candidats doivent être salués à cette occasion. Le SE-Unsa note un réel intérêt professionnel par les personnels pour cette fonction qui n'est pas toujours reconnue à sa juste valeur et qui, quels que soient la taille de l'école et le temps de présence sur site, demande un investissement personnel conséquent. L'allègement des tâches de directeurs, s'il a été initié, reste grandement à approfondir. Nous espérons que la formation continue des directeurs aura, comme c'est le cas cette année, sa place dans le prochain PAF.

La ministre vient en effet de présenter début mars ses « 16 engagements pour l'amélioration de l'exercice du **métier de directeur d'école** ». Cette charte vient compléter une politique entamée dès le début du quinquennat avec le renforcement des temps de décharge de service, l'augmentation du régime indemnitaire et le dispositif de simplification des tâches.... L'intention affichée est louable, mais la question de fond demeure celle de l'effectivité de la mise en œuvre locale de tels engagements. Pour le SE-Unsa, le ministère doit, au-delà de ce texte nécessaire, favoriser toute action visant à limiter les activités administratives devenues trop chronophages. Dégagés de ces lourdes tâches, les directrices et directeurs pourront ainsi se concentrer et se recentrer sur le cœur de leur métier, à savoir l'animation pédagogique des équipes, l'exercice des responsabilités relatives au fonctionnement de l'école et les relations avec les familles et les collectivités locales. Dans ce cadre, nous réitérons notre demande que l'aide administrative soit effective, sous la forme d'emplois pérennes, dans toutes les écoles. Au-delà, pour le SE-Unsa, cette question récurrente de la direction d'école ne pourra se traiter sur le fond et la durée qu'en abordant enfin l'indispensable réflexion sur la structuration actuelle de l'école et son statut.

Concernant la Certification d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Education Inclusive (**CAPPEI**), le SE-Unsa souhaite que toutes les demandes de formation soient accordées : les besoins sur le terrain étant prégnants. Les RASED ont besoin d'être renforcés.

Le nombre de mois accordé pour les **congés de formation** demeure à 32 mois. A la lecture des documents, ce temps répond aux besoins exprimés par les collègues concernés. A noter qu'il n'y a que 3 demandes contre 5 l'an passé et 7 il y a deux ans.

Cette CAPD présentera également les **demandes de détachements** en catégorie A. Le taux de mobilité professionnelle des personnels de l'Éducation nationale est le plus faible parmi la Fonction publique d'État. Trop souvent, la volonté de se réorienter professionnellement demande un investissement très lourd en terme de temps et se heurte à un manque d'informations. L'Éducation nationale conçoit la mobilité professionnelle seulement comme un moyen d'adaptation de l'administration et en rien comme une possibilité d'évolution des personnels. Le SE-Unsa demande des possibilités accrues et réelles de mobilité choisie qui permettront aux collègues d'enrichir ou d'adapter leur parcours professionnel.