



Monsieur le Directeur Académique, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD.

Cette CAPD devrait traiter de trois sujets très importants pour nos collègues : Les temps partiels, le passage à la Hors Classe et les congés de formation.

Pour ce qui concerne le passage à la Hors Classe, cela nécessite pour les délégués du personnel un minimum de travail de vérification et d'analyse, or les documents ne nous sont parvenus. Comment dans ces conditions, effectuer ce travail élémentaire ? Vous le savez, un certain nombre d'erreurs peuvent exister, nous ne blâmons personne. C'est bien ce travail de vérification conjoint avec la division des personnels qui peut permettre une procédure irréprochable et équitable.

Pour cette raison et même si nous comprenons l'impatience des collègues, nous vous avons demandé le report de ce travail à une CAPD ultérieure.

Cette promotion est attendue par un grand nombre de collègues, elle représente une augmentation de rémunération significative à l'heure où le point d'indice est toujours gelé depuis 2010.

Ensuite, le temps partiel à 80% de droit sera permis pour la deuxième année consécutive pour tous les enseignants de ce département. Nous ne méconnaissons pas les contraintes et les coûts (3 ETP) mais il était indispensable de rétablir ce droit, aux enseignants en charge d'une classe.

La mise en place de cette quotité permet de libérer quelques jours pour des remplacements. Nous souhaiterions avoir un bilan de la manière dont ont pu être réparties ces journées durant cette année. Cela pourrait se faire dans le cadre du groupe de travail remplacement que nous avons demandé.

D'autre part, un certain nombre de 80% sur autorisation ont été sollicités. Les motivations sont diverses, il s'agit soit de collègues qui souhaitent concilier vie pro - vie perso et familiale, soit de personnels atteints de pathologies chroniques ou qui ont du mal à faire face à l'ensemble des tâches que recouvrent leur métier. Face à une carrière qui se rallonge, des exigences et une charge de travail de plus en plus forte, et dans un contexte économique difficile, le 80% payé 85% serait bien évidemment une solution.

Cela a un coût, c'est certain, mais dans un cadre où notre médecine du travail est insuffisante, nous vous appelons à la plus grande vigilance.

Ensuite, nous souhaitons vous interpeller sur la manière dont pourraient s'organiser les mi-temps annualisés, les collègues se verraient obliger de changer de poste et de période travaillée. Si nous pouvons comprendre les difficultés d'organisation liées aux périodes travaillées, il nous paraît essentiel que l'ensemble des personnels soient entendus or aucun entretien n'a eu lieu. D'autre part, les obliger à changer de postes pour faire la place à un PES ne nous paraît pas acceptable. Permettre à tous les personnels partant en formation ASH de conserver leur poste pendant un an aurait offert 3 postes aux PES.

Maintenant, abordons la question des congés de formation. La plupart des congés sollicités concernent des souhaits de mobilité ou des évolutions de carrière. Rappelons que c'est un droit individuel qui ne doit pas forcément servir les intérêts de l'institution mais plutôt les aspirations personnelles et professionnelles des agents. Ces demandes ne pourront pas être toutes permises puisque le contingent est de 30 mois pour 65 mois demandés.

Cela démontre, une fois encore, le manque de dispositifs d'accompagnement dans l'éducation nationale.

Toutes ces demandes sont légitimes et chacune devrait pouvoir trouver une réponse adaptée.

Cet état de fait peut conduire ponctuellement à des situations de souffrance professionnelle. La réponse doit pouvoir se faire au moment où le collègue en a le plus besoin. Pour cette raison, le seul critère de l'AGS pour sélectionner les candidats ne saurait être pertinent. Nous pensons que la mise en place d'un barème prenant en compte l'AGS mais également d'autres éléments comme par exemple la constance d'un projet (demande réitérée) pourrait permettre un classement objectif des candidatures. Nous demandons une réflexion sur ce point.

Enfin si le GT avancement a permis une réflexion débouchant sur des propositions intéressantes et partagées que nous devons valider aujourd'hui. Sans remettre en question à priori la rigueur professionnelle de nos IEN, il nous paraît essentiel qu'une harmonisation des barèmes et des critères de notation ait lieu à l'échelle nationale.

La question de la gestion des ressources humaines est essentielle, elle l'est tout autant que la question des rémunérations. Sur ce sujet, le Se Unsa continuera à se montrer exigeant et force de propositions.