

Madame la Directrice Académique,

Mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

L'année scolaire qui se termine restera inédite dans son déroulé, son interruption forcée, sa continuité à distance, sa reprise partielle, puis « presque totale ». L'ensemble des personnels du monde éducatif a été mis sous pression pour maintenir le système à flot. Ces personnels ont à présent besoin de connaître les scénarios envisagés **pour anticiper** les conditions de cette rentrée. Elle sera tout aussi singulière car elle doit tenir compte de toutes les difficultés que la crise sanitaire a révélées : discontinuités éducatives, fractures numériques, difficultés scolaires et sociales exacerbées, décrochages scolaires, sécurité sanitaire,...

Il faut redire avec force que les personnels de l'Éducation, ont été au rendez-vous de la crise comme l'ensemble des agents qui ont répondu présents pour assurer la continuité essentielle du service public. Leur dévouement, leur engagement est incontestable. Ils ont "assuré", sans compter leur temps, et avec leur matériel personnel. Mais ils se sont souvent sentis oubliés, délaissés, incompris. Ils ont fait face à des injonctions contradictoires et se sont bien trop souvent retrouvés dans des situations particulièrement inconfortables. Les décalages entre les annonces et la réalité les ont trop souvent mis en porte-à faux. La reprise du 22 juin a été le coup de grâce avec l'apparition du mètre de distanciation à géométrie variable, ainsi que

l'attente du dernier protocole paru trop tardivement !

Au premier plan, ce sont bien les directrices et directeurs d'école qui l'ont constaté, directrices et directeurs tellement malmenés pendant cette crise.

Amertume, colère parfois, mais surtout stress, anxiété et épuisement ! Voilà où nous en sommes aujourd'hui. Même si oui, finir l'année avec les élèves est un soulagement, mais à quel prix ?

Nos collègues sont des professionnels de l'éducation, ils sont là, au rendez-vous ! Même si vous avez, Madame la Directrice Académique, adressé un courrier en ce sens, nous attendons des actes forts de la part du ministère. Nos collègues veulent pouvoir être reconnus comme des professionnels, bénéficier d'une politique de ressources humaines qui vient prendre en compte leur réalité et leurs aspirations. Ils veulent un accompagnement plus fort et des réponses plus rapides sur les questions de carrière, de formation, de Qualité de Vie et de santé au Travail. Ils veulent être revalorisés.

La proposition de loi d'origine parlementaire « créant la fonction de directrice et directeur » d'école a été adoptée par l'Assemblée nationale ce 24 juin. Le ministre a déclaré à l'Assemblée nationale « Nous leur devons dans la loi la reconnaissance des spécificités de leurs missions et nous leur devons dans la pratique l'amélioration de leurs conditions d'exercice ». Il avait déjà affirmé vouloir mettre en œuvre des améliorations tangibles pour la rentrée 2020.

La proposition de loi a été largement modifiée lors de son passage à l'Assemblée nationale. Elle indique désormais que le calcul des décharges prend en compte les spécificités de l'école, notamment les RPI, et les élèves à besoins éducatifs particuliers, mais la décharge totale à partir de 8 classes initialement prévue a disparu. Les attentes en termes de décharge sont prioritaires pour ces écoles comme

pour les plus petites. L'aide administrative et matérielle est désormais inscrite dans la loi mais sans caractère obligatoire. L'emploi fonctionnel est désormais sans obligation de mobilité et son attribution ne se fait plus pour une durée déterminée. Pour le SE-Unsa, le projet de loi « créant la fonction de directrice et de directeur d'école » est un engagement des élus de la Nation à améliorer sensiblement la situation de la direction d'école. Il ne pourra rester seulement un symbole. Des négociations doivent s'ouvrir avec les organisations syndicales pour traduire concrètement les avancées attendues. Le SE-Unsa affirme qu'il faut plus que des mots pour répondre à l'urgence de la direction d'école.

LA CAPD « classe exceptionnelle » aura été la dernière à étudier les promotions à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des professeurs des écoles.

Dès l'année prochaine, les collègues seront seuls face à l'administration, sans le regard des représentants des personnels. Nous sommes totalement opposés à ce principe défini par la *Loi de la Transformation de la Fonction publique*. Pour le SE-Unsa, les collègues devront avoir la possibilité de vérifier l'exactitude des éléments servant à les départager des autres promouvables avant l'établissement des tableaux de promotions et lors de l'annonce des résultats. Ils devront avoir toutes les informations utiles pour leur permettre de formuler un recours. Pour le SE-Unsa, signataire du protocole PPCR, la classe exceptionnelle doit être accessible à tous, dans le cadre d'une carrière complète. Au-delà de l'enjeu salarial, c'est également la reconnaissance du parcours professionnel des personnels qui est en jeu.

Pour notre syndicat, il est urgent d'apporter des modifications pour permettre au plus grand nombre d'y accéder le plus tôt possible en :

- augmentant significativement le nombre de promotions ;

- réduisant la durée exigée de 8 à 6 années pour le vivier 1;
- élargissant les fonctions ouvrant droit à l'éligibilité au titre du vivier 1
- modifiant l'équilibre des deux viviers à 60 % pour le vivier 1 et 40 % pour le vivier 2.

Parlons enfin de ce premier mouvement version « modernisation de la Fonction publique » est entaché d'opacité. Sans discussion préalable sur la circulaire et ses annexes, avec des changements de règles dans l'application des barèmes, qui peut affirmer aujourd'hui preuves à l'appui, qu'il n'y a pas eu d'erreurs ? Et quand il y en a eu, ont-elles pu être toutes corrigées ? Le respect du barème a-t-il été de mise ? Les situations particulières ont-elles été prise en compte ?

Nous sommes perdants-perdants. L'institution est perdante, car objet de défiance de ses propres personnels du fait de l'absence de signalements des erreurs par les OS. Les personnels sont perdants dans cette opération de carrière opaque où les délégués des personnels sont empêchés dans leurs missions.

Nous pouvons citer quelques exemples qui donneront sans doute lieu à des recours. Les règles d'attribution des points de stabilité liées à l'ASH ont été modifiées sans que les collègues en soit informés alors que la circulaire est restée identique. Les postes « Brigade ASH » ont tourné dans le mug « remplaçant Dijon ». Selon nous, ils auraient dus être intégrés au mug ASH. Les règles d'attribution des points dans les fusions d'écoles n'ont pas été respectées. 150 points étaient prévus sur l'école de réaffectation des élèves peu importe le niveau d'exercice.

Par ailleurs, des collègues ont envoyé des fiches de demandes de modifications de barème et n'ont pas eu de réponse. Parfois, elles ont été prises en compte, d'autres fois non sans que le collègue ne sache pourquoi.

De plus, nous regrettons que les explications données se limitent seulement au voeu de rang 1 et soient peu éclairantes pour les collègues.

Nous nous basons sur les informations rapportées par nos collègues, sans visibilité globale. La non communication des fichiers de résultats aux organisations syndicales ne permet pas de garantir un traitement équitable des collègues. Et ce n'est pas la possibilité de formulation de recours qui compensera l'absence de transparence et la correction des erreurs, puisque ces recours ne sont pas suspensifs.

Se profile la phase des ajustements. N'étant plus en groupe de travail, là encore il n'y aura pas de transparence des affectations.

Une nouvelle fois notre département donnera les affectations des ajustements pendant les vacances impactant de plein fouet les collègues concernés et les équipes. Cet été, verrons-nous encore des appels sur facebook, bouteilles jetées à la mer, pour demander qui est nommé dans telle ou telle école, cherchant désespérément l'enseignant manquant à l'appel ou bien le niveau de classe obtenu pour préparer la rentrée ? Ce n'est pas notre conception d'une fonction publique modernisée.

Pour finir sur le mouvement, nous persistons à demander, Madame la Directrice Académique, les fichiers d'affectations de tous les collègues, qui sont absolument nécessaires à l'exercice de nos mandats de délégués.

Enfin, nous sommes réunis aujourd'hui autour d'un seul point à l'ordre du jour : les refus de temps partiel. Le SE-Unsa revendique depuis toujours la possibilité de travailler selon la quotité désirée, quel que soit le poste occupé. En effet, la circulaire précise que la fonction de titulaire remplaçant est « peu compatible » avec l'exercice à temps partiel. Nous nous opposons à ce type de restriction.

Pour conclure le SE-Unsa21 souhaite à tous que cette période inédite se termine par des avancées concrètes pour les conditions de travail de tous les personnels, qui ont été tellement sollicités pendant cette crise sanitaire.

Nous vous remercions de votre attention.