



Déclaration préalable à la CAPD du 28 janvier 2016

Toute l'équipe du SE-Unsa **présente ses vœux** aux membres de la CAPD. Que cette année soit riche en échanges paritaires fructueux.

Les différents groupes de travail qui se sont tenus sur le mouvement ont acté le fait que la Loire avait du mal à appliquer la circulaire n°2014-115 du 3/9/2014 relative **aux décharges de direction**. Le SE-Unsa avait cependant fait une proposition que nous voudrions joindre à cette déclaration. Si l'IA était dans l'impossibilité d'octroyer un tiers de décharge par semaine, le SE-Unsa demande alors que ce soit **le même remplaçant qui officie sur la classe de la direction toute l'année** avec pour objectif d'une part une meilleure continuité pédagogique pour les élèves et d'autre part faciliter le partage de la classe pour les enseignants. Un planning établi à l'avance faciliterait aussi le travail des collègues. C'est d'ailleurs ce dispositif qui a été choisi par le Rhône. L'autre département de notre académie, l'Ain, a choisi de donner 33 % de décharge aux directeurs de manière hebdomadaire. Mais les rythmes très différents et la situation géographique d'un département à l'autre ne permettent pas toujours la comparaison, nous en sommes conscients.

Concernant **les fusions qui se multiplient**, très rarement en accord avec les conseils d'école, nous souhaiterions mettre en évidence **quelques points inquiétants** :

- des structures concernées avec des bâtiments séparés ou inadaptés, voire dans 2 communes distantes de plusieurs kilomètres,
- des enfants qui voient s'allonger leur temps de trajet pour se rendre à l'école, des familles dans l'expectative qui feront parfois le choix de l'école privée,
- et des directeurs qui ne vont pas avoir le temps de remplir leurs missions.

Le SE-Unsa regrette qu'aucun groupe de travail avec les représentants du personnel ne se soit réuni **pour discuter de ces projets de fusion** ; l'IA aurait pu nous expliquer ses objectifs, certainement guidé par le rapport REISS sur ce thème demandé en 2010 par le ministère de l'Education Nationale. Nous ne nous opposons pas systématiquement aux fusions quand elles sont anticipées, réfléchies avec l'ensemble des partenaires et qu'elles peuvent apporter un plus au service d'enseignement public.

Les fusions d'écoles sont certes du domaine de la carte scolaire, mais elles ont une incidence sur le mouvement. Devant le nombre important de postes de direction susceptibles d'être supprimés cette année nous sommes sceptiques : **est-ce que tous les collègues directeurs pourront retrouver un poste équivalent ?** Certainement pas et, pour compenser à la fois la perte de la fonction et la diminution de revenus des personnels concernés, le SE-Unsa propose lors de cette CAPD :

- Premièrement, que les **8 points de majoration de barème obtenus suite à une suppression de poste soient maintenus** une année supplémentaire pour ce personnel dans le cas où il ne retrouverait pas un poste équivalent la première année suivant la fusion.
- Deuxièmement, qu'une compensation financière (bonification indiciaire ou autre)

puisse être mise en place pour palier à cette perte de revenu sur l'année suivant la fermeture de poste. Cela existe sur d'autres départements, la Loire pourrait-elle y réfléchir ?

Concernant maintenant **les permutations informatisées**, avec un taux de satisfaction sous les 22% en 2015, elles laissent de trop nombreux collègues dans l'impasse.

Nationalement, les recteurs et les IA-Dasen **doivent desserrer l'étau pour satisfaire un maximum de personnes**. Les nombres d'entrées et de sorties des départements, fixés en amont sont marqués par la frilosité. Dans certains départements, le nombre d'ineat tardifs égale le nombre d'entrées aux mutations, alors que la phase d'ineat se veut être une phase complémentaire. En diminuant les capacités d'accueil pour les mutations informatisées, le jeu de chaises musicales tourne court et empêche des collègues d'obtenir satisfaction en mars. Jouant de malchance, certains collègues ont également vu leur ineat tomber à l'eau par des dates d'accord non uniformisées entre département. Il faudra alors choisir entre vie de famille et vie professionnelle...

La GRH (Gestion des Ressources Humaines) dont le SE-Unsa fait un de ses thèmes de travail et de négociation pour l'année à venir, est malheureusement un domaine où notre ministère est lui aussi en souffrance. Les personnels sont dans un état de tension plus important qu'il n'y paraît et si les arrêts maladie sont encore peu nombreux, cela est dû en grande partie à la conscience professionnelle d'une majorité des enseignants. Les exemples ne manquent pas de non considération par notre administration. L'évaluation des personnels en est un symbole. Ce thème fait partie des négociations qui démarre dans le cadre du PPCR avec une remise en cause de la notation dixit Mme la ministre. L'évaluation demandée par le SE-Unsa, comme par une majorité des personnels, se doit d'être formative et respectueuse, sans lien avec l'évolution de carrière. Dans le cadre du PPCR, cette dernière devra permettre à tous les enseignants du premier degré, comme pour ceux du second degré, d'atteindre la hors-classe avant le départ en retraite.

Tous les jours nous recevons des collègues qui nous demandent comment changer de métier. **La souffrance au travail, l'usure, sont des réalités complètement incomprises actuellement de notre hiérarchie et de l'opinion publique**. La reconnaissance, si minime soit-elle, fait souvent défaut. Si le rapport IEN-personnel est en évolution, il faut encore oeuvrer pour que le passage de l'IEN ne soit pas vécu comme exceptionnel et annonciateur soit d'une évaluation, soit lié à une situation de crise à résoudre en urgence...De même dans les collèges, des situations très tendues entre enseignants et chef d'établissement peinent à trouver des solutions. Des personnels, enseignants ou cadres souffrent, cela est inacceptable. La recherche de solution doit se faire conjointement et dans le respect de chacun. **Le CHSCT départemental commence à trouver ses marques** et les collègues sont de plus en plus nombreux à signaler des situations de travail à l'origine de tensions et de troubles divers physiques ou psycho-sociaux. En CAPD, les décisions relatives au cadre réglementaire influent sur les conditions de travail et ont une répercussion immédiate sur le ressenti des personnels vis à vis de leur employeur.

Soyons très attentifs à cela.