

Madame la Directrice Académique, Mesdames et Messieurs,

**Another brick in the wall ... !**

**Rentrée scolaire après rentrée scolaire, la refondation de l'École, dont certains ont pu douter, prend forme. Brique après brique, les légos de cette rénovation de notre système éducatif consolident un projet cohérent articulant mesures budgétaires réparatrices et indispensables évolutions pédagogiques.**

Cette Refondation, qui commence tout juste à se concrétiser sur le terrain, prendra sa pleine dimension à la rentrée prochaine avec des cycles repensés, de nouveaux programmes pour l'ensemble du socle commun et un collège réformé. L'année qui s'ouvre est avant tout celle de la préparation.

**Ce temps de l'appropriation et de la préparation doit appartenir très largement aux équipes d'école et de collège.** Elles seules peuvent identifier les besoins de leurs élèves et leurs propres besoins pour y répondre au mieux. Les corps d'encadrement devront être tout au long de cette année-charnière des accompagnateurs et des facilitateurs du travail des équipes.

**Cette évolution de la relation de l'institution à ses personnels est aujourd'hui la pierre manquante à la Refondation.** Le ministère ne tire pour le moment aucune conséquence des évolutions en cours et continue de gérer ses personnels comme une armée de 800 000 soldats anonymes, identiques et interchangeable. Pourtant, la gestion des ressources humaines devient une question cruciale... qui malheureusement reste ignorée par la rue de Grenelle. Les profs ne peuvent plus être considérés comme des rouages anonymes dont on ne parle qu'en termes de coûts budgétaires ou salariaux, alors qu'ils sont les premiers acteurs dans la mise en œuvre de la Refondation aussi bien au primaire qu'au collège.

**Pour le SE-Unsa, cette indispensable refondation de la GRH doit balayer tous les domaines.** C'est une vraie révolution culturelle qui va bousculer les représentations et les habitudes. Ce chantier, nécessitera du courage politique face aux conservatismes internes et externes au système éducatif.

Ces évolutions concernent :

- La formation et le développement professionnel
- Les conditions de travail
- La mobilité géographique
- La mobilité professionnelle
- L'évaluation
- La rémunération

**Pour le SE-Unsa, l'ensemble de ces domaines doit être traité d'ici 2017 pour une refondation de la GRH à l'Éducation nationale.**

Bien évidemment, ces questions doivent être traitées lors du dialogue social national, mais Madame l'Inspectrice d'Académie, un certain nombre de points peuvent déjà évoluer positivement au niveau local.

Dans notre département, combien de collègues ayant demandé à changer de département sont restés sur la touche? Combien attendent depuis des années une affectation sur une seule classe, plus proche de chez eux? Combien attendent un congé de formation, un DIF? Un détachement dans le second degré ou une autre fonction publique? Un changement de métier?

La note d'inspection mesure-t-elle réellement la valeur professionnelle lorsqu'avec un rapport élogieux, elle n'augmente que d'un quart ou un demi-point?

Et la formation des nouveaux stagiaires : comment peut-on expliquer l'augmentation des démissions et des licenciements? Qu'est-ce qui justifie le désenchantement des maîtres formateurs?

Conditions de travail : les enseignants voient-ils concrètement leur réalité quotidienne évoluer?

Mais aussi, quels aménagements des fins de carrière parfois difficiles?

**Brique après brique, briquette après briquette, vous pouvez aussi, Madame l'Inspectrice monter le mur de la refondation de la GRH. Nos collègues sont bien conscients de servir l'intérêt du service, mais ils disent de plus en plus souvent en avoir « marre d'être considérés comme des pions »**

Le SE-UNSA, vous le savez est un syndicat de propositions, alors voici quelques points, simples, quelques briques qui pourraient faire avancer le curseur positivement.

- Calendrier du mouvement : affectation 2<sup>nd</sup>e phase suffisamment anticipée pour permettre aux collègues de prendre contact et d'organiser les compléments de service et par là même leur vie personnelle.
- Postes : stabilisation des collègues sur les zones géographiques voulues par l'augmentation du nombre de postes de TRS.
- Ne pas geler les mêmes postes plusieurs années de suite afin de permettre aux collègues d'obtenir un poste définitif voulu, surtout dans le rural.
- Respecter l'affectation des TRS sur la zone prévue par la circulaire mouvement
- Permettre le volontariat carte scolaire
- Evaluation des personnels : transmettre les rapports d'inspection dans des délais raisonnables, instaurer un protocole départemental d'évaluation des personnels pour l'équité de tous les personnels,
- Anticiper l'organisation du service, la continuité pédagogique et par la même l'organisation personnelle et familiale, par la parution en début d'année scolaire des modalités de rendus des jours à 100% pour les temps partiels à 80%
- Formation des stagiaires en ASH dès l'ESPE
- Mieux communiquer entre l'institution et les personnels : pourquoi attendre fin juin pour donner une réponse sur l'acceptation des temps partiels, par ex. (là encore, les collègues ont besoin d'organiser leur vie familiale et les réservations de places en crèche ou assistante maternelle)
- Concrétiser au plus vite l'allègement des tâches des directeurs d'école
- Organiser un moment de convivialité pour les collègues faisant valoir leurs droits à la retraite, c'est aussi une forme de reconnaissance et de considération des services rendus
- ....

Cette liste est non exhaustive bien sûr. Nous sommes prêts à travailler sur du concret avec vous !

Vous le voyez, ce sont des propositions simples et qui ne coûtent pas ou peu de moyens...

Sur les points qui échappent à la gestion départementale, nous vous remercions, Madame l'Inspectrice, de bien vouloir aussi vous faire le porte parole des personnels auprès du ministère ; cela vaut pour les ineat-exeat bloqués, par exemple, tout comme le manque de possibilités de départ en formation spécialisée, ou de congé de formation.

Nous vous remettons un document sur les 8 leviers que nous proposons de mettre en œuvre pour un bon équilibre des temps de vie et du bien être au travail. Ce document avait été remis à Madame la Ministre et basé sur le travail qu'elle avait elle-même initié lorsqu'elle était ministre du droit des femmes.

Merci pour votre écoute.



### Vie pro/vie perso : les 8 leviers du SE-Unsa

**Pour le SE-Unsa, Najat Vallaud-Belkacem doit mettre en oeuvre à l'Éducation nationale ce qu'elle a initié pour le privé lorsqu'elle était ministre des Droits des femmes.** Sa charte «15 engagements pour l'équilibre des temps de vie» doit trouver une déclinaison dans le ministère qui emploie le plus de fonctionnaires.  
**Le SE-Unsa lui suggère huit leviers pour l'équilibre des temps de vie et le bien-être au travail.**

#### De nouvelles pratiques de management

**1.** Impulser et cultiver la confiance. Reconnaître l'engagement et la conscience professionnelle de chacun. Dépasser les fonctionnements hiérarchisés en favorisant l'esprit d'équipe et en encourageant l'horizontalité dans les échanges et le travail (réseaux professionnels).

**2.** Partager les enjeux, les projets et les décisions aussi souvent que possible. Anticiper et planifier les demandes et

les actions. Mutualiser les résultats et les analyses.

### **Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle**

3. Permettre une harmonie entre l'organisation professionnelle et personnelle des enseignants et CPE en identifiant les bornes horaires dans lesquelles s'inscrivent l'essentiel des sollicitations.

4. Identifier une demi-journée dans l'emploi du temps sans aucune sollicitation, sauf cas exceptionnel, pour ne pas faire reposer le travail personnel systématiquement sur le temps privé.

### **Optimisation des réunions**

5. Sauf urgence, les réunions doivent être planifiées en intégrant la répartition de la charge de travail sur l'année. Le choix des jours de la semaine doit varier pour prendre en compte les emplois du temps individuels et respecter les personnels en temps partiel. La pratique systématique de relevés de décisions doit permettre aux absents de ne pas être exclus du collectif de travail et de ses projets.

6. La préparation, l'animation et la participation aux réunions doivent faire l'objet de formations spécifiques pour gagner en efficacité : objectif clair, respect des horaires annoncés, durée limitée aux besoins, implication des participants...

### **Du bon usage des outils et de la communication numériques**

7. Penser l'usage de la communication numérique et son impact sur la qualité de vie au travail : ne pas en faire l'unique mode de communication, ne pas céder à l'instantanéité, prioriser et veiller à ce que les mails soient compréhensibles, courtois et adaptés à l'interlocuteur.

8. Reconnaître l'impact du développement des nouvelles pratiques professionnelles numériques (Espace numérique de travail, Cahier de texte électronique, livrets scolaires et bulletins numériques...) sur l'organisation globale du travail. Veiller au risque d'isolement professionnel comme au risque d'envahissement de la sphère privée.