



## **Déclaration liminaire CAPN du 15 mars 2016**

Nous aborderons quatre sujets dans nos propos : les deux premiers concernent la gestion des ressources humaines dans notre ministère. Les deux suivants interrogent sur les nécessaires suites à donner à des décisions prises au début du quinquennat.

Il y a une semaine, les résultats des mutations interdépartementales livraient leur lot de satisfactions mais aussi de désespoir. Même si le taux de satisfaction de 23.95% est le plus élevé des 4 dernières années, on reste loin des résultats de la fin des années 2000 où l'on frôlait les 40%. Et c'est ainsi que l'espoir de plus de 12000 enseignants s'est éteint le 7 mars. Derrière ce chiffre, ce sont des enseignants pour qui réaliser leur projet de vie est devenu un lointain horizon inaccessible. Certains doivent donc faire le choix entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour le SE-Unsa, dans cette période de création de postes, équilibrer mobilité géographique et recrutement doit être une priorité pour sortir de l'impasse dans laquelle se trouvent de trop nombreux collègues. De plus faire appel à des contractuels est inacceptable alors que de nombreux collègues souhaitent intégrer ces départements.

Pour poursuivre sur la gestion des ressources humaines, venons-en maintenant aux pratiques dans les départements quant à l'octroi des temps partiels. Une tendance ressort clairement des circulaires locales : le temps partiel sur autorisation tend à disparaître ou bien est soumis à des contraintes de plus en plus prégnantes comme la raison de la demande ou le type de poste occupé. Une organisation du service compatible avec la demande n'est pas toujours recherchée. Pour le SE-Unsa, c'est inacceptable : toutes les demandes doivent faire l'objet d'un examen au cas par cas, loin d'un principe de refus dogmatique imposé à tous. Nous actons positivement l'envoi annoncé d'un cadrage national aux départements pour rappeler le cadre réglementaire pour l'attribution des temps partiels.

Concernant la direction d'école, la simplification des tâches tarde à prendre forme. Les protocoles académiques restent globalement beaucoup trop généraux, loin des déclinaisons concrètes attendues sur le terrain. Pour le SE-Unsa, exercer la mission de directeur n'est pas, par les évolutions au fil du temps, chose aisée. Pour autant, certaines dispositions pratiques autour de la communication ou des outils peuvent permettre de simplifier certaines tâches devenues chronophages. Le contexte actuel, avec la multiplication des demandes concernant la sécurité trop souvent dans des délais extrêmement courts, ne facilite pas l'exercice des directeurs. Concernant leur formation, les chantiers-métiers avaient acté des améliorations, notamment avant la prise de fonction et au début de l'exercice sur le poste. Le SE-Unsa regrette qu'à certains endroits les nouveaux directeurs n'aient pu bénéficier des 5 semaines prévues par la circulaire de 2014. Ces semaines de formation doivent être prévues et intégrées dans les plans de formation. Il en va de même pour l'augmentation des décharges pour les écoles à 3 classes : les 10 jours prévus depuis la rentrée 2015 ne sont pas une réalité sur tout le territoire. Sur ces 3 points, il est nécessaire que les avancées obtenues soient effectives partout et pour tous.

Au sujet de décisions prises au début du quinquennat, le SE-Unsa considère que l'augmentation du ratio de passage à la hors-classe et la création de l'ISAE ne sont pas une fin en soi. La nouvelle note de service sur la hors classe vient de paraître et maintient le ratio à 4.5%. Le montant de l'ISAE, lui, reste à ce jour fixé à 400 euros. Sur ces 2 aspects, le SE-Unsa attend pour les collègues une juste reconnaissance de leur investissement avec la mise en place d'un calendrier de montée en charge pour atteindre un ratio de 7% pour la hors-classe et les 1200 euros pour l'ISAE. Dans le cadre des négociations PPCR, ces perspectives attendues par la profession doivent se concrétiser.

Ces exemples font ressortir des réalités mal vécues, à juste titre, par les collègues sur le terrain. Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré ont des attentes légitimes ; activer les leviers de la gestion des ressources humaines, rendre effectives les avancées obtenues et ouvrir la voie d'une amélioration des rémunérations constituent des pistes concrètes pour que la Refondation confère à ses enseignants la reconnaissance et la légitimité qui leurs sont dues.