

Audience du SNUipp-FSU92 avec la Directrice Académique du 3 octobre

La DASEN était accompagnée de l'IANA et de la Secrétaire Générale

- **Situation de rentrée**

En complément de ce qui a déjà été dit en CAPD sur la balance postes/personnels, la DASEN nous a informés que les recrutements de contractuels continuaient car certains démissionnaient. Cette semaine il y a eu 10 démissions de contractuels. La DASEN s'interroge sur la pertinence des critères de recrutement lors de l'entretien. Elle pointe aussi un accueil parfois difficile dans les écoles des contractuels et des stagiaires.

Le SNUipp-FSU 92 a répondu que la situation est parfois vécue difficilement dans les écoles où une pression est mise sur les équipes pour accueillir ces personnels (niveaux imposés...) et qui ne reçoivent aucune explication. Il demande qu'une information soit donnée par la DSDEN aux écoles sur la situation du département et ses conséquences.

La DASEN constate également un changement de culture professionnelle des nouveaux enseignants. Le SNUipp-FSU a fait remarquer que depuis la disparition des IUFM, la formation de l'enseignant en tant que fonctionnaire a disparu, ce qui explique en partie ce changement. La DSDEN souhaite y travailler en amont du concours avec les étudiants apprentis professeurs (EAP) et les M1 en alternance.

Situation des ZIL : Le SNUipp-FSU92 a de nouveau demandé des solutions pour qu'ils ne soient pas placés sur des postes vacants pendant longtemps sans ISSR. La nature du poste de ZIL est uniquement du remplacement, avec ISSR. Nous avons demandé que les ZIL ne soient utilisés que comme des moyens de remplacement et plus sur des postes vacants. La DSDEN cherche des solutions et s'est engagée à essayer au maximum de faire respecter leurs missions.

Un premier bilan a été fait des postes de conseillers pédagogiques T1. Le retour côté formateurs est très positif, ils se recentrent sur la formation, cœur de leurs missions et ont le temps de voir tous les collègues et de construire des actions de formation en tenant compte des besoins réels des enseignants débutants.

Le SNUipp-FSU 92 salue cet accompagnement qui remet les conseillers pédagogiques dans leur rôle de formateurs et ne fait pas peser la pression de l'évaluation sur les nouveaux enseignants. A l'inverse, il continue de dénoncer l'organisation de la formation initiale, en particulier l'exigence pour les maîtres formateurs d'évaluer les stagiaires dès la première visite. Au sujet de cette visite, nous avons fait remonter des difficultés de calendrier, les rapports devant être envoyés aux IEN le 9 novembre. L'IANA s'est engagée à de la souplesse pour les PEMF qui ne pourraient pas être dans les délais.

- **Droit syndical :**

➤ RIS

Nous avons rappelé ce qui avait été discuté avec le précédent DASEN sur l'organisation des réunions d'information syndicale de 3h et de 1h, rattrapables sur les 108h.

La DASEN ne remet pas cette organisation en question. Elle informera de nouveau les IEN sur les droits des personnels à participer aux réunions d'information syndicale, quel que soit le moment.

Nous avons demandé à nouveau que les enseignants puissent participer aux RIS sur le temps de classe, sans restriction du nombre de collègues qui participent. Nous nous sommes opposés à un refus de la part de la DASEN, la participation reste donc limitée à 50 % de l'équipe au maximum.

➤ Stages de formation syndicale

Nous avons demandé que la participation à ces stages ne soit pas soumise au remplacement de l'enseignant.

- **Temps de travail des enseignants et APC**

Le SNUipp-FSU92 a rappelé que nous menons une campagne sur la reconnaissance du temps de travail invisible des enseignants depuis deux ans. Plusieurs études montrent que notre temps de travail hebdomadaire est très dense, entre 43 et 45h par semaine. Pour mener cette campagne, le SNUipp-FSU a lancé depuis l'année dernière une consigne de ne pas faire les APC devant les élèves mais de se les réapproprier pour avoir davantage de temps de travail en équipe. Le travail en équipe est effectivement également au service des élèves. Nous avons informé la DASEN que nous appelons les collègues à faire leurs ORS, qui de toutes façons, explosent puisqu'ils font bien plus que les 108h, mais en ne faisant pas les 36h devant les élèves. Le SNUipp-FSU, au niveau national, est en discussion avec le ministère à ce sujet. Nous avons demandé à la DASEN, au niveau départemental, de faire confiance aux équipes.

La DASEN a répondu que la position est celle du droit et que les 36h sont dues aux élèves. Elle n'a pas reçu de consignes dans un sens ou dans l'autre de la part du ministère, elle attend donc le résultat des discussions au niveau national.

- **Relations collègues/administration**

Nous avons souligné à plusieurs reprises en CAPD, le manque de communication entre l'administration et les enseignants, au niveau collectif et au niveau individuel. Nous l'avons rappelé lors de cette audience.

Depuis plusieurs années, nous sentons une défiance monter de la part des enseignants. Pour les enseignants, la direction académique est une abstraction. Ils n'ont pas de représentations de la façon dont les choses se passent. Souvent, il suffirait que les enseignants comprennent une situation pour qu'ils l'acceptent et ne s'imaginent pas que les décisions sont prises de façon arbitraire.

Par exemple, nous avons suggéré qu'il pourrait y avoir une brochure envoyée aux enseignants en début de carrière et à ceux qui arrivent dans le département sur le mouvement, sur l'organigramme de la direction académique... Il serait intéressant que la DSDEN construise des outils d'information qu'elle adresse aux collègues, ce qui est une autre démarche que d'aller chercher des infos sur un site. La DASEN a accueilli cette proposition favorablement et s'est engagée à ce que la DSDEN travaille à la composition d'un tel document, d'autant plus que les outils existent déjà en partie.

Au niveau individuel, nous avons dénoncé le fait que les enseignants sont informés tardivement, voire parfois pas informés du tout par l'administration des décisions de CAPD, qui parfois, vont avoir un impact très important sur l'organisation de leur vie professionnelle et personnelle. Nous souhaiterions qu'une réelle réflexion soit menée à ce niveau-là par la direction académique pour que cela s'améliore sensiblement. Les enseignants disent souvent qu'ils ont la sensation d'être considérés comme des « pions ». On les place, on les déplace, ils reçoivent des injonctions, sans en connaître les raisons, sans un petit mot d'explication. Même quand la situation d'un collègue n'est pas encore réglée, nous avons demandé qu'un mail soit envoyé par l'administration disant qu'elle est en recherche de solution. Cela permet de travailler en amont pour apaiser et d'éviter le travail que nécessite après les réponses aux courriers ou mails inquiets et nombreux des collègues. A moyen terme, c'est du gain de temps, un gain de confiance et une meilleure acceptation des règles induites par la nécessité d'assurer le service public.

La DASEN reconnaît les lacunes de l'administration à ce niveau et annonce qu'un travail va être effectué avec les services. Cependant, il y a une mobilité assez importante du personnel administratif ainsi que le départ à la retraite du chef de bureau du 1^{er} degré, qui avait en partie l'histoire du département, ce qui ne facilite pas les choses.

- Le médecin des personnels :

A plusieurs reprises, lors des CAPD pour lesquelles des avis de médecin étaient sollicités, ils n'étaient pas encore rendus. Il est très compliqué de travailler de cette façon-là. Quand la CAPD des révisions d'affectation a lieu le 29 août et que le médecin est en congé jusqu'au premier septembre, les collègues font la rentrée sans que leur demande de révision d'affectation n'ait pu être étudiée.

De plus, nous avons souvent des remontées négatives des collègues sur la façon dont ils sont reçus par le médecin. Ils ont parfois l'impression qu'elle porte un jugement sur leur demande ou sur leur situation administrative. Or, ce n'est pas son rôle.

La DASEN reconnaît que ce n'est pas normal que le médecin sorte ainsi de son cadre de travail et qu'il n'est pas toujours simple de travailler en amont. Elle va la rencontrer pour évoquer ces questions et plus globalement son fonctionnement.

- **Mobilité des enseignants**

Le SNUipp-FSU92 est intervenu à de multiples reprises sur ce sujet extrêmement sensible pour les collègues. Le très peu d'exeat accordé depuis deux ans fait que cette opération n'est plus une seconde chance pour pouvoir partir. Il est incompréhensible pour les collègues que leur situation médicale ou sociale soit jugée prioritaire mais que leur demande n'aboutisse pas. Nous avons demandé à la DASEN d'intervenir auprès du recteur pour lui montrer l'importance d'ouvrir davantage les exeat et de redonner espoir aux collègues.

Nous lui avons dit que nous avons très mal vécu, de même que les collègues, le fait que le recteur ne revienne pas vers nous suite à l'audience avec le directeur de cabinet en juillet dernier. Pour nous, cela représente un manque d'empathie et de respect envers la profession et participe au malaise des collègues. Nous avons demandé à la DASEN de lui faire remonter cela.

La DASEN a répondu qu'un nombre non négligeable d'enseignants originaires de province venaient passer le concours dans le département et souhaitent pouvoir en partir au bout de 2 ou 3 ans. Nous avons répondu qu'on ne pouvait pas réduire la question de la mobilité à ce seul type de situation, et que bon nombre d'enseignants du département étaient contraints de demander leur mutation du fait de la mobilité de leur conjoint. Nous avons également porté la situation des enseignants qui ne rentrent dans aucun cadre prioritaire et qui, dans l'état actuel des choses, n'ont aucune chance de pouvoir muter. Le dossier reste ouvert.