



Compte-rendu de la réunion présentation de la feuille de route pour les Ressources Humaines - 25/05/21

La réunion débute à 14 h.

Sont présents : M. Guilbault, Secrétaire Général, Mme Bénézit, responsable RH, Mme Rieux et les représentants des organisations syndicales.

M. Guilbault nous indique que Mme la Rectrice devrait nous rejoindre d'ici 30 minutes.

La réunion débute donc par la présentation des modalités du dispositif des contractuels alternants.

Les contractuels alternants

Mme Bénézit nous indique qu'on peut d'ores et déjà consulter le site :
<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/>

Ce dispositif représente pour l'administration une entrée progressive et professionnalisée dans le milieu enseignant. Il s'agit d'un travail en collaboration avec les corps d'inspection et l'INSPÉ.

Le recrutement se fera dans le vivier des étudiants en master MEEF, ce sera des contrats de droit public de 12 mois. A terme, les recrutements se feront en M1 et M2. La rémunération sera de 865€ cumulée avec des fractions d'indemnités d'ISAE ou d'ISOE. Cette rémunération sera cumulable avec les bourses.

Pour la rentrée 2021, le recrutement se fera sur S3, S4 en M2. Il s'agira donc des étudiants accédant en M2 à la rentrée 2021. L'alternance se fera sur un parcours classique à l'INSPÉ avec 1/3 des obligations de service en établissement.

Le cadre ministériel prévoit un temps de travail sur 36 semaines, au choix des académies en filé, massé ou mixte.

L'Académie de Limoges fait le choix suivant :

- ▶ mixte pour le 1^{er} degré (filé un jour par semaine toute l'année scolaire -le lundi- + 4 jours massés de 3 jours du 12 au 15/10/21, du 29/11 au 3/12/21, du 1 au 4/02/22 et du 8 au 11/03/22).
- ▶ filé pour le 2nd degré (les lundis et mercredis matin)

Les étudiants seront accompagnés par des enseignants tuteurs sur la base du volontariat (avec une indemnité de 600 € par AED et par année scolaire), ainsi qu'un tuteur référent au sein de l'INSPE (qui donnera un avis sur l'évaluation pour la période d'alternance).

Il y aura une réunion d'informations pour les tuteurs fin septembre, début octobre 2021. Pour le second degré, les étudiants auront une réunion d'accueil avec les stagiaires et un accompagnement par les corps d'inspection.

Pour le premier degré, la réunion des étudiants se fera sans les stagiaires. Il s'agira d'une journée de formation académique et il y aura un accompagnement de l'Inspection.



La présentation du dispositif a été faite en visio aux étudiants intéressés : il y avait 3 groupes pour le 1^{er} degré, 2 groupes pour le 2nd degré, ainsi que le doyen des IEN et un représentant de l'INSPÉ. Les étudiants admis et inscrits en M2 MEEF auront nécessité de déposer une candidature, il y aura donc un dossier à compléter et à déposer avant le 8 juin 2021. Les dossiers sont à déposer via des adresses mails ouvertes pour le 1^{er} et le 2nd degrés. Les commissions examineront les candidatures et rendront leurs décisions le 8 juillet prochain.

Pour le 1^{er} degré : il y aura 45 recrutements (25 en Haute-Vienne, 10 en Corrèze et 10 en Creuse),

Pour le 2nd degré : il y aura 65 recrutements (toutes disciplines) et 4 CPE.

Les DSDEN communiqueront ensuite la suite favorable, ainsi que les affectations vers les étudiants, qui n'auront que 24 heures pour confirmer : nous intervenons pour indiquer que, d'une part, le délai de réponse est beaucoup trop bref, et que, d'autre part, cette date est beaucoup trop tardive, dans la mesure où les établissements ferment leurs portes le 7 juillet. Comment les collègues vont-ils pouvoir organiser les répartitions ? L'organisation des services dans les écoles ? Nous rappelons que l'année scolaire a été suffisamment compliquée et qu'il est hors de question que les enseignants soient mis à contribution sur leurs congés.

La feuille de route pour les ressources humaines de l'Académie de Limoges

Mme la Rectrice nous a rejoints pour ce point. Elle nous brosse un portrait général du cadre du Grenelle de l'Éducation. En octobre dernier a eu lieu un séminaire (secrétaires généraux des académies, et secrétaires RH et DGRH) pour présenter un cadre de la feuille de route RH et cadrer un plan d'actions.

Début janvier, il ya eu un retour du Ministère et des ateliers du Grenelle de l'Éducation mis en place sur l'Académie.

La feuille de route a été validée par le Ministère la semaine dernière.

Voici les points mis en avant dans la feuille de route : identifier et coopérer, accompagnement des personnels en difficulté, identification des talents (mission académique d'encadrement), informer et répondre, anticiper (prévenir les conflits avec une cellule d'écoute hors hiérarchie, par des pairs), mise en place de cellules d'écoute et de soutien, bien être et qualité de vie au travail et au sentiment d'appartenance, équilibre vie personnelle/vie professionnelle (charte de droit à la déconnexion par exemple), baromètre du bien être au travail, simplifications administratives.

Nous prenons la parole à l'issue de l'intervention de Mme La Rectrice :

« Demain, mercredi 26 mai, M. Blanquer clôturera le Grenelle de l'Éducation lancé en octobre dernier. Si l'Unsa Éducation a maintes fois exprimé au Ministre ses attentes pour l'école et nos métiers et les lignes rouges à ne pas franchir, aujourd'hui, nous faisons le constat que l'attente des personnels est forte.

Au regard de la feuille de route pour la gestion de la RH que vous comptez nous présenter aujourd'hui et sur laquelle nous avons un certain nombre de remarques à vous formuler, nous tenons à vous signaler que la profession ressent un déficit important de soutien qu'il s'agisse de la reconnaissance de leur professionnalisme, des capacités de l'institution à les former, de leurs rémunérations et évolutions de carrière, de leur qualité de vie au travail

ou encore des moyens alloués à l'école. A ces éléments s'ajoute un sentiment de déconsidération plus large qui tient à la gestion interne des ressources humaines étouffées par la masse et le manque de moyens, aux instructions ministérielles et réformes menées selon les agendas politiques.

Nous espérons donc que la politique que compte mener l'Académie de Limoges sur la gestion des Ressources Humaines ne sera pas uniquement de jolis mots qui resteront figés sur le papier ... »

A la suite de cela, nous intervenons pour faire part de nos remarques suite à l'étude de la feuille de route. Nos remarques sont nombreuses, mais la Rectrice n'a de cesse que nous sommes contraints par le temps car elle ne peut rester que jusqu'à 16 h. Nous lui listons donc quelques unes de nos idées/remarques, et nous engageons à envoyer les autres par mail au cabinet.

Le document insiste sur certains points, notamment :

- l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle : l'Académie de Limoges incite ses personnels à la déconnexion, mais les engage dans le même temps à télécharger l'application E-Agent sur leurs portables ... personnels !

- permettre aux personnels de vivre des « journées d'immersion » pour apprendre à connaître d'autres métiers. Rien n'est précisé quant à la mise en place de ces journées : seront-elles organisées sur le temps de service ? Si oui, le remplacement sera-t-il assuré ?

- accompagner les personnels : nous demandons une explication quant à la dimension de ce mot. A l'heure où la DSDEN 87 propose aux agents qui s'apprêtent à partir à la retraite une journée d'accompagnement, les collègues se voient refuser cette journée pour cause d'obligation de service.

- soutenir les personnels : les collègues sont de plus en plus nombreux à nous contacter car ils constatent un réel manque de soutien de la part de la hiérarchie directe dans les situations de conflit qu'ils rencontrent de plus en plus fréquemment.

Nous soulignons une nouvelle fois que ce « beau discours » est à des années lumière de ce qu'est la réalité de terrain, et que les collègues sont désormais privés d'un accompagnement qui leur était essentiel, et qui a disparu suite à la loi Fonction Publique : celui des représentants des personnels.

Pour l'UNSA Éducation, cette réunion de présentation est un véritable leurre :

L'administration nous informe à posteriori d'un projet pour les ressources humaines qui reste très éloigné des réalités de nos établissements et de nos quotidiens.

Il est inacceptable que ce type de projet n'ait pas été établi en lien direct avec les représentants de personnels et EN AMONT ! Nous ne devrions pas être mis devant les faits accomplis de la sorte.

Nous ferons remonter nos remarques supplémentaires par mail au cabinet de la Rectrice.

Pour l'Unsa Éducation,

Laurent LACHAISE, Laurence ROBBY-MENARDI, Anabel ROY