



Monsieur le Directeur Académique, Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, permettez-nous de vous souhaiter la bienvenue dans le département d'Ille et Vilaine, département qui ne vous est pas inconnu.

La place des instances et le dialogue social revêtent pour les représentants du personnel du SNUipp-FSU une importance particulière. En effet, la qualité des échanges et du dialogue est révélatrice d'un bon fonctionnement de l'institution et de respect de tous les acteurs. Nous comptons sur vous, Monsieur le Directeur Académique, pour établir dans ce département, un dialogue de qualité qui permettra les échanges et les différents points de vue, dans le respect des rôles de chacun.

Nous allons, lors de cette CAPD, étudier et valider le projet de mouvement des enseignants du département. Cette phase d'attente des résultats est, vous le savez, une période importante pour les personnels. Les résultats du mouvement permettent d'organiser la rentrée dans les écoles mais sont importants pour les municipalités qui voient en cette période de fin d'année, leurs interlocuteurs changer. Cette première phase de mouvement, si elle intervient trop tard dans l'année, ne permet pas d'organiser sereinement la prochaine rentrée scolaire. Si nous nous réjouissons de l'avancement de cette CAPD, initialement prévue le 25 juin, nous ne pouvons que constater qu'elle reste cependant tardive au regard des autres départements. Nous craignons de ce fait, que la phase d'ajustement ne se fasse en dehors de toute instance et de toute représentativité des personnels. Nous faisons le souhait que l'année prochaine, la première phase de mouvement ait lieu fin mai début juin.

Le « mouvement » est effectivement un moment clé dans la vie professionnelle des enseignants. Pour cela, le droit à mutation doit être garanti et rendu effectif pour tous. Depuis 2008, le ministère a imposé des nouvelles règles qui limitent les droits des personnels : une seule phase avec saisie des vœux ; obligation de vœux géographiques qui peuvent entraîner une affectation à titre définitif non choisie ; multiplication des postes à profil. Ces dispositions limitent les possibilités de mutation des enseignants des écoles et sont source de profonde insatisfaction. Elles doivent donc être levées.

L'affectation des enseignants doit être basée sur des critères transparents, équitables, connus de tous et dans le respect d'un barème prenant en compte les réalités départementales. Les résultats des commissions d'entretien nous interpellent, particulièrement cette année, quant aux critères de transparence. En effet, nous avons depuis quelques années, après discussions en CAPD, obtenu que deux types d'avis apparaissent à l'issue des entretiens, favorable et défavorable, le barème faisant ensuite la différence. Avec la réintroduction de l'avis « très favorable », le barème est à nouveau relégué et ne sert plus à attribuer les postes.

Par ailleurs, nous souhaitons attirer votre attention sur le nombre conséquent de postes RASED qui restent vacants à l'issue de cette première phase : 12 postes de maîtres E et 2

postes de maîtres G. Nous payons ici, une fois de plus, le lourd tribut, des non-départs en formation E et G, de ces dernières années. Que vont devenir ces postes l'année prochaine ? Comment les écoles vont fonctionner sans ces postes de maîtres E et G ? Comment seront pris en charge les élèves relevant des réseaux d'aides ?

Enfin, je terminerai cette déclaration en vous faisant part de notre plus grande inquiétude quant à la situation de certains de nos collègues en cette fin d'année. En effet, le nombre d'enseignants en situation de détresse voire d'épuisement professionnel est, nous semble-t-il, en augmentation, dans le département. Les cas de burn-out ne sont plus isolés. Il serait d'ailleurs intéressant d'avoir un état des lieux du nombre de demandes de consultations auprès du médecin de prévention. Cette réalité est inquiétante pour une société qui a, encore plus besoin aujourd'hui, d'enseignants moralement forts et confortés dans leur métier, pour une école qui réussisse ses missions. Dans cette situation, nous pouvons citer les cas des personnels ayant de multiples affectations, les titulaires remplaçants de secteur. Ils interviennent dans plusieurs écoles, parfois jusqu'à 4 écoles, et pour certains n'ont connu leurs affectations définitives et leur emploi du temps après le début de la rentrée scolaire. Ces personnels ne se sentent pas accompagnés par l'institution et ne peuvent souvent, pas faire face aux diverses situations auxquelles ils sont confrontés.

Nous vous demandons, Monsieur le Directeur Académique, de veiller à un suivi particulier de ces personnels lors de la phase d'ajustement du mouvement.