



GRH des personnels enseignants

Motion 1 :

Le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement à la fonction publique d'État et au service public d'éducation, au recrutement et à la gestion des enseignants par l'État ou les services déconcentrés.

Toutefois, dans le cadre de la fonction publique d'État, les modalités d'organisation des concours de recrutement d'enseignants titulaires doivent être réinterrogées. Le SNPDEN-UNSA demande :

- Que les personnels de direction soient associés aux aspects transversaux de la formation initiale et continue, et aux jurys de concours des personnels enseignants ;
- Que les jurys des concours de recrutement classent l'ensemble des candidats afin de pourvoir toutes les places ouvertes.

Dans des situations de pénurie installée, l'État doit aussi assurer le recrutement, permettant à des personnes volontaires, ayant les aptitudes et compétences professionnelles, de postuler sur des emplois non pourvus ou dans des disciplines déficitaires. Pour ce faire, le SNPDEN-UNSA exige que chaque académie mette en œuvre un protocole de recrutement, de formation, de prise de poste et d'accompagnement des personnels enseignants contractuels, dans lequel les personnels de direction apporteront leur expertise.

En cohérence avec les motions du congrès de Lille « gérer les ressources humaines », le SNPDEN-UNSA demande que toute évolution relative au recrutement des enseignants garantisse un enseignement de qualité et minimise les risques de disparité, renforce l'équité territoriale.

Vote du CSN : Unanimité moins 1 Contre et 2 Abstentions



Le numérique : quels éléments de nature à simplifier et rationaliser les outils ?

Motion 2 :

Les personnels de direction ont démontré depuis plusieurs décennies les apports positifs du numérique pour l'éducation au service du pilotage de l'EPL. Néanmoins :

Faits établissements, Télé-inscription, Dem'Act... mais aussi messageries saturées, portails d'accès multiples, applications non compatibles entre-elles..., la liste est longue des applications numériques pléthoriques, redondantes, ni testées ni évaluées qui nous détournent de nos missions d'encadrement et de pilotage.

Dénoncé depuis des années par le SNPDEN-UNSA, ce récurrent sujet des applications numériques, caractérisées par un excès d'information et conduisant à l'irrationalité, à l'indécision ou à l'urgence, dégrade de manière importante nos conditions de travail et d'exercice du métier.

Le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'ESN pour rassembler témoignages, questionnements, diagnostic et propositions dans la perspective de publication d'un livre noir du numérique.

Vote du CSN : Unanimité moins 1 Abstention



La GRH des Personnels de direction : quelles pratiques dans les académies ?

Motion 3 :

Devant la dégradation constatée d'année en année des conditions d'exercice du métier, le SNPDEN-UNSA :

- appelle les personnels de direction à refuser systématiquement les tâches qui ne relèvent pas de leurs missions ;
- demande un véritable soutien dans les conflits auxquels ils doivent faire face et un véritable accompagnement fonctionnel par leur hiérarchie ;
- réclame que les moyens humains et techniques, nécessaires à la réalisation de leurs missions, soient donnés aux équipes de direction
- exige que la considération et la confiance soient les préalables indispensables à nos relations avec les autorités de tutelles.

Conformément à la motion « GRH des Personnels de direction » du congrès de Colmar et à la charte de pilotage, le SNPDEN-UNSA réalisera un état des lieux indispensable à l'élaboration d'indicateurs communs et à l'identification des pratiques académiques. Il en extraira les plus pertinentes, afin d'en demander la généralisation sur l'ensemble des territoires : il n'est, en effet, plus acceptable qu'un rectorat ne se saisisse en aucune façon de ce sujet. La lutte contre l'épuisement professionnel des personnels de direction doit devenir un axe de travail prioritaire.

Vote du CSN : Unanimité



PPCR et Personnels de direction adjoints

Motion 4 :

Le SNP DEN-UNSA rappelle avec fermeté que les chefs d'établissement adjoints sont des personnels de direction à part entière.

De ce fait, il estime inacceptable que les personnels de direction adjoints ne puissent pas réaliser les entretiens de carrière des enseignants.

Il exige le respect du statut des personnels de direction par la levée de ce blocage dans l'application. L'évaluation doit être mise en œuvre par le chef d'établissement ou le chef d'établissement adjoint. L'application dédiée doit être accessible aux personnels de direction de l'EPL, dans le respect du cadre réglementaire PPCR.

Vote du CSN : Unanimité