

**Secrétariat Général**  
Affaire suivie par :  
Séverine THEVENOT  
Tél : 05 56 56 36 58  
Mél : [sg-dsden33@ac-bordeaux.fr](mailto:sg-dsden33@ac-bordeaux.fr)

Bordeaux, le 5 décembre 2023

30 cours de Luze – BP 919  
33060 BORDEAUX Cedex

### Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable du 30 novembre 2023

Dans le cadre de la réglementation relative à la négociation préalable, le SNUipp a informé la Directrice académique de son intention de déposer un préavis de grève pour la période du mardi 12 décembre et jeudi 31 mars 2023 inclus.

La réunion de négociation s'est tenue le jeudi 30 novembre de 16 heures 30 à 17 heures 30.

Participent à la négociation

Pour l'administration :

- Mme Marie-Christine HEBRARD, Inspectrice d'Académie, Directrice Académique des Services de l'Education Nationale de la Gironde
- M. Christophe MEOT, Adjoint à la Directrice académique pour le 1er degré
- Mme Séverine THEVENOT, secrétaire général par intérim
- M. Paul CRUSSON, Chef de la division des personnels

Pour le SNUipp :

- Mme Samantha FITTE, co-secrétaire départementale du SNUipp33
- Mme Kathy SOUFFRON, co-secrétaire départementale du SNUipp33.

La directrice académique ouvre la réunion en rappelant le cadre législatif et réglementaire dans lequel s'inscrit le processus de négociation puis propose de traiter les différents thèmes pour lesquels l'organisation syndicale envisage de déposer un préavis de grève.

#### **1- CONDITIONS DE TRAVAIL**

**SNUipp** : Les agent.es de l'éducation nationale subissent une évolution du métier et des conditions de travail dégradées. Le nombre de démissions et les demandes de rupture conventionnelle augmentent de manière significative. Les enquêtes nationales successives montrent un climat détérioré. Ces métiers ne sont plus attractifs.

La FSU-SNUipp réclame des décisions urgentes :

- Pour des moyens supplémentaires permettant de travailler dans des conditions sereines : création de postes (pour diminuer les effectifs, développer les RASED, augmenter le nombre de remplaçant.es ...) et recrutement de personnels formés et sous statut à hauteur des besoins.
- Pour une amélioration des droits des personnels (temps partiels, formation, disponibilité, détachement, abandon du profilage des postes ...).
- Pour le respect des temps de travail des AESH conformément aux textes en vigueur.
- Pour le respect des ORS des PE, et la fin du dépassement des 108h.
- Pour une hiérarchie en soutien et qui protège les équipes.
- Contre la perte de sens du métier d'enseignant.es, avec la fin des injonctions contradictoires, des tâches chronophages et pour le respect de la liberté pédagogique.
- Pour la mise en place d'une réelle médecine du travail.

### **Concernant les moyens supplémentaires :**

**Directrice académique** : à la rentrée 2023, 9 postes supplémentaires ont été alloués au département alors que la prévision d'effectifs était de -559 élèves.

211 contractuels ont été recrutés permettant de couvrir 121 absences de longue durée et 90 postes vacants (délégations, détachement, retraite, disponibilité, CFP 10 mois...). Le recrutement se poursuit pour atteindre le plafond autorisé de 216.

Concernant les réseaux d'aide : il est rappelé qu'aucun poste n'a été fermé et que le département rencontre des difficultés pour pourvoir ces postes avec des personnels formés.

### **Concernant l'amélioration des droits des personnels :**

**SNUipp** : les droits des personnels en matière de temps partiel, disponibilités et détachement sont restreint alors que le métier d'enseignant est de plus en plus compliqué. De plus, le profilage des postes ne donne plus de souplesse d'organisation des classes aux équipes enseignantes, ce qui peut mettre à mal le collectif dans les écoles.

### **Concernant les temps partiels :**

**Directrice académique** : à la rentrée 2023, les demandes de temps partiels pour un motif de fin de carrière ont été accordées (6 accords pour 6 demandes). 115 temps partiels sur autorisation pour raisons médicales ou donner des soins ont été accordés pour 117 demandes. De plus, 14 demandes portant sur d'autres motifs non prévus par la circulaire départementale ont été accordées.

A noter que la circulaire 2024 relative aux temps partiels intégrera la cessation progressive d'activité.

### **Concernant les disponibilités :**

**Directrice académique** : à la rentrée 2023, 196 disponibilités de droit ont été accordées (109 pour suivre son conjoint, 83 pour élever un enfant de moins de 12 ans, 2 pour mandat électif et 2 pour donner des soins).

De même, 251 disponibilités sur autorisation ont été accordées, contre 243 à la rentrée 2022 et 190 à la rentrée 2021. Les choix personnels sont donc pris en compte dans la carrière des enseignants ; la disponibilité est une possibilité, évoquée, notamment, lors des entretiens individuels.

**SNUipp** : le SNUipp a bien noté la prise en compte des situations personnelles lors des études de disponibilité. Il fait valoir l'importance de permettre aux enseignants d'obtenir un aménagement personnel, sans qu'il soit besoin d'avancer une situation médicale ou particulière. Ce vœu porte sur les temps partiels et disponibilités sur autorisation.

### **Concernant les détachements :**

**Directrice académique** : à la rentrée 2023, 61 nouvelles demandes de détachement ont été formulées ; 17 ont reçu un avis défavorable dont 16 concernaient un détachement vers le 2<sup>nd</sup> degré. Au total, il est compté 44 détachements, contre 22 à la rentrée 2023.

Les détachements dans le corps des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré s'inscrivent dans le cadre d'une reconversion professionnelle et sont conditionnés à un avis favorable des IA-IPR. Les compétences et spécificités de certaines disciplines sont, en effet, prises en compte lors des commissions d'entretien ; les candidats sont également sensibilisés aux contraintes des différents niveaux de classes en collège et lycée.

A noter, que des demandes de détachement sont également autorisées en cours d'année scolaire.

Une réflexion devra être engagée avec l'E AFC (Ecole Académique de la Formation Continue) afin d'envisager des modules de formation à l'attention des enseignants du 1<sup>er</sup> degré envisageant une reconversion professionnelle.

**SNUipp** : le SNUipp regrette le manque de possibilité de détachement dans le 2<sup>nd</sup> degré. Il souligne le fait que des postes du 2<sup>nd</sup> degré sont pourvus par des contractuels, alors que des professeurs des écoles ont postulé à ces postes.

Concernant le profilage des postes :

**Directrice académique :**

Il n'est pas envisagé d'abandonner le profilage des postes. Ce dispositif est établi selon des règles qui permettent la gestion de toutes les situations du département de façon cohérente, efficace et équitable.

Deux catégories de poste :

- Postes dont l'affectation s'appuie sur le barème, si avis équivalent ;
- Postes attribués sur la base d'un classement au regard du profil de l'enseignant.

Les postes à profil (soumis à commission d'entretien) représentent 17 % de l'ensemble des postes publiés (vacants et susceptibles d'être vacants) au mouvement intra-départemental (16 % en 2022). Les vœux portant sur ce type de poste représentent 11 % de l'ensemble des vœux exprimés (9 % en 2022).

A noter, qu'en groupe de travail académique, les données communiquées portent sur les postes vacants proposés au mouvement départemental.

**SNUipp** : le SNUipp propose que ces éléments soient repris en groupe de travail départemental. Il dénonce le profilage des postes génériques (ex. : adjoint en REP+), rappelant que l'ensemble des enseignants ont les compétences pour occuper ce type de poste. Cette organisation pose, par ailleurs, des difficultés dans les zones géographiques tendues. Le profilage de certains postes ne permet plus de revoir l'organisation des classes. Il est noté également que les enseignants sont en difficultés pour anticiper leur candidature aux entretiens, préalablement aux mesures de carte scolaire et à la parution du mouvement départemental.

**Directrice académique** : le profilage des postes permet aux candidats de prendre la mesure des enjeux et du projet pédagogique dans lequel ils doivent s'inscrire. L'entretien les informe des attentes spécifiques. Le dédoublement de 640 postes est un effort à souligner.

**SNUipp** : Le SNUipp ne s'inscrit pas dans la politique ministérielle sur les classes dédoublées. Il constate que les attendus des fiches postes sont partagés par tous les enseignants (ex. : réussite des élèves ou formations des personnels.)

Les moyens en poste ne sont pas à la hauteur pour améliorer le remplacement, de même que les mesures pour augmenter la ressource humaine (ouverture des concours par exemple).

**Directrice académique** : le profilage des postes n'a pas accentué le manque d'attractivité de certaines zones géographiques. Au contraire le profilage national de certains postes (mouvement POP) permet d'y répondre et offre la possibilité pour les candidats retenus de changer de département.

Un seul enseignant contractuel a été affecté sur une classe dédoublée, en l'absence du titulaire pour maladie, et compte tenu du fait que les autres enseignants de l'école n'ont pas souhaité prendre cette classe.

Il est rappelé que les mesures de carte scolaire concernant le dédoublement sont prises avec souplesse et équilibre afin de garantir la stabilité des équipes enseignantes dans les écoles.

**Concernant le temps de travail des AESH** : Tout contrat d'AESH précise la quotité de travail en pourcentage et en nombre d'heures. Le guide académique communiqué à l'ensemble des AESH et des PIAL présente en annexe 1 la répartition horaire selon la quotité de travail entre heures devant élèves et heures connexes.

La DSDEN a rappelé aux coordonnateurs de PIAL la répartition horaire et il est conseillé aux AESH n'effectuant pas le nombre d'heures correspondant à leur contrat de se rapprocher de leur coordonnateur de PIAL afin de revoir leur emploi du temps.

Il est à rappeler que les contrats prévoient des heures pour les activités connexes qui n'apparaissent pas sur les emplois du temps et que l'employeur ne peut contrôler.

**SNUipp** : il est fait le constat que, en Gironde, les contrats de travail des AESH sont établis à hauteur de 19h30, alors que le temps de travail est réparti sur 20 heures.

**Directrice académique** : le cadre réglementaire est 1.607 heures annuelles. Ce point sera abordé lors de la prochaine audience.

## **Concernant l'ORS des professeurs des écoles et la fin du dépassement des 108h.**

**SNUipp** : le SNUipp constate que le temps de travail des enseignants augmente ; de plus en plus d'heures « hors temps devant élèves » sont à imputer aux 108 heures (ex. évaluations des écoles). Cela participe à la dégradation des conditions de travail des personnels. Il demande qu'une réflexion soit conduite sur cette problématique, d'autant que la mise de place d'annonces ministérielles à venir nécessitera des temps de concertation. Le SNUipp demande que la part des heures de concertation soit revue par le ministère.

**Directrice académique** : il est proposé que l'utilisation des 108 heures soit abordée lors du prochain groupe de travail départemental « directeurs d'écoles », précisant que certaines décisions relèvent du niveau national. Il est pleinement mesuré que les personnels enseignants travaillent au-delà de leur obligation réglementaire de service. Il est rappelé, néanmoins, que les IEN peuvent demander aux personnels la répartition de ces 108 heures.

## **Concernant la hiérarchie en soutien et qui protège les équipes.**

**Directrice académique** : les services de la DSDEN et les IEN sont réactifs à toute difficulté rencontrée. Il est rappelé la prise en charge de la protection fonctionnelle dès qu'un personnel est en difficulté.

**SNUipp** : les personnels sont confrontés à une certaine violence de la part d'élèves ou de parents. Les personnels sont trop peu informés de leurs droits (ex. : accident de service, registre « Santé et Sécurité au Travail ». La réponse de l'institution et de la hiérarchie directe n'est pas suffisante. Les enseignants n'ont pas l'assurance que les familles seront reçues par l'IEN et n'ont pas connaissance des suites données par l'IEN. Le SNUipp regrette que ces derniers n'aient pas systématiquement de réponse à apporter.

**Directrice académique** : il est pris note de ce besoin de communication qui sera rappelé aux IEN ; néanmoins, ces derniers sont réactifs aux situations signalées. Des réunions d'informations ont été organisées, à la rentrée, par le commandant de Police en charge des dérives sectaires et de la radicalisation, à l'attention des IEN et chefs d'établissement. Il a été rappelé, à cette occasion, que chaque établissement scolaire a un correspondant « Police Nationale ou Gendarmerie ».

Les représentants des personnels sont invités à remonter tout dysfonctionnement afin d'améliorer le processus départemental.

De même, les rencontres avec les parquets de Libourne et Bordeaux ont été organisées la semaine dernière, dans le cadre des interventions des forces de l'ordre portant sur la protection des élèves et des personnels, le suivi des signalements.

Ces communications viennent en complément de l'action des directeurs d'école référents.

## **Perte de sens du métier d'enseignant-es, avec la fin des injonctions contradictoires, des tâches chronophages et pour le respect de la liberté pédagogique.**

**SNUipp** : les écoles reçoivent de nombreuses demandes de désignation de référents (ex. référent « égalité filles/garçons », mis en place dans le 2<sup>nd</sup> degré, mais non adapté aux écoles. De même, le dispositif de référent « harcèlement » dans le 1<sup>er</sup> degré n'est pas transparent.

**Directrice académique** : un rappel sera fait sur le sujet aux IEN.

La cellule départementale de lutte contre le harcèlement scolaire se met en place avec 2 chargés de missions, la conseillère technique, responsable du service social en faveur des élèves et l'IEN Information et Orientation.

Le chargé de mission 1<sup>er</sup> degré fait le lien avec les équipes de circonscription composées d'un référent et de 5 autres personnels (ex: psy, ...) dans l'objectif que le programme PHARE soit mis en place dès signalement. Le ministre a demandé qu'une première réponse soit apportée sous 48 heures, les éléments de réponse étant ensuite attendus sous 72 heures.

**SNUipp** : les enseignants sont en difficulté pour suivre les évolutions réglementaires. Le SNUipp restera vigilant aux prochaines annonces ministérielles. Il demande que la Directrice académique et les IEN définissent les priorités départementales.

**Directrice académique** : les référents « égalité fille/garçon » sont prioritairement désignés dans le 2<sup>nd</sup> degré. Néanmoins, ce dispositif a vocation à être développé dans le 1<sup>er</sup> degré afin de modifier les perceptions des élèves au plus tôt. A cette fin, un groupe départemental a fait la proposition d'un document, partagé au niveau académique. La désignation dans les écoles n'est pas obligatoire, mais recommandée, notamment en vue d'une labélisation de l'école.

## **Mise en place d'une réelle médecine du travail**

**SNUipp** : le SNUipp dénonce un manque de médecin du travail. Il demande la mise en place d'une visite annuelle (ou au minimum d'une prise de contact facilitée) pour tous les personnels, comme c'est le cas dans le secteur privé.

**Directrice académique** : le manque de professionnels de santé impacte également la fonction publique hospitalière. La demande du SNUipp est notée.

---

Par ailleurs, la FSU-SNUipp demande la transmission systématique de toutes les fiches RSST et DGI reçues aux élu·es de la formation spécialisée en matière de santé sécurité et conditions de travail, et une réponse systématique aux collègues.

**SNUipp** : les membres élus de la Formation Spécialisée « Santé et Sécurité au Travail » constatent que le registre « Santé et Sécurité au Travail » (SST) n'est pas renseigné par les responsables de site, alors que, dans certains cas, une réponse a bien été apportée. 70% des fiches sont sans réponse alors que les signalements portés sont inquiétants.

Par ailleurs, les dysfonctionnements de l'application ont été remontés au niveau académique. La transmission de l'ensemble des fiches SST est une revendication nationale.

**Directrice académique** : Les organisations syndicales siégeant en Formation Spécialisée « Santé et Sécurité au Travail » ont accès au registre « Santé et Sécurité au Travail » dématérialisé.

Les fiches RSST et DGI reçues en version papier sont également communiquées. La réponse s'effectue au niveau local, en proximité.

---

## **2- INCLUSION DES ELEVES EN SITUATION DE HANDICAP ET SCOLARISATION DES ELEVES « A COMPORTEMENT HAUTEMENT PERTURBATEUR ».**

**SNUipp** : Si la loi de 2005 a permis une évolution sociétale et une amélioration de la prise en compte des élèves en situation de handicap, cette ambition ne s'est pas accompagnée des moyens suffisants. C'est aujourd'hui une source de travail empêché altérant les conditions d'enseignement pour les élèves comme les conditions de travail des enseignant·es et des AESH. Les équipes se retrouvent seules et sans formation pour gérer comme elles le peuvent l'inclusion des élèves en situation de handicap et la scolarisation des élèves « à comportement hautement perturbateur ».

La FSU-SNUipp demande :

- Une augmentation du nombre de places dans les établissements spécialisés permettant d'honorer les notifications d'orientation sans délai.
- Une formation continue sur temps de travail de qualité pour tous les personnels portant sur la prise en charge des élèves dits « à besoins éducatifs perturbateurs » et/ou à comportement « hautement perturbateur ».
- L'augmentation du nombre de départs en formation CAPPEI à hauteur des besoins.
- L'augmentation du nombre d'enseignant·es spécialisés, PsyEN, infirmières et médecins scolaires, enseignant·es référent·es, enseignant·es surnuméraires.
- Une communication transparente régulière des chiffres concernant la scolarisation des élèves en situation de handicap : nombre d'élèves en attente d'orientation, d'accompagnement AESH.
- Une réflexion partagée avec les personnels sur les nécessaires transformations de l'école pour qu'elle devienne réellement inclusive.

### **Concernant l'augmentation du nombre de places dans les établissements spécialisés**

**Directrice académique** : ce point a été abordé lors du dernier groupe de travail réunissant les représentants des personnels. L'augmentation des places est de la compétence de la ARS. Un travail est en cours de transformation de l'offre médicosociale vers des dispositifs d'accueil.

Le Service Départemental de l'Ecole Inclusive (SDEI) est en lien constat avec l'ARS et les associations gestionnaires et remonte les demandes en les priorisant.

A noter que tous les élèves en situation de handicap ne sont pas des élèves perturbateurs. Par ailleurs, les enseignants concernés peuvent être accompagnés du Pôle Ressource Départemental (PRD) avec l'intervention d'un conseiller pédagogique.

**SNUipp** : Le SNUipp demande que le SDEI réitère ces demandes de places.

### **Concernant la formation continue sur temps de travail de qualité pour tous les personnels**

**Directrice académique** : le SDEI (composé de 6 conseillers pédagogiques et 3 enseignants spécialisés) sont mobilisés sur le sujet pour former à la demande des IEN ou du PRD.

Des interventions en formation de formateurs (modules de 3 heures) sont organisées pour que chaque circonscription puisse répondre aux besoins et avoir des personnes ressources. Elles sont également prévues en formation des directeurs d'école, professeurs des écoles stagiaires et maîtres formateurs. Des ressources numériques sont, par ailleurs, disponibles.

Des modules de formation sont proposées au plan départemental de formation ; au regard du peu de candidat, ils n'ont pas été programmés, mais une communication sera proposée.

Redonner confiance aux enseignants est une priorité.

**SNUipp** : le SNUipp déclare que l'accueil de ces élèves dans les écoles n'est pas envisageable sans former les personnels et demande que le ministère donne priorité à ces formations. L'Ecole Inclusive est remise en cause du fait de l'absence de formation et de la souffrance des enseignants, élèves et familles.

### **Concernant l'augmentation du nombre de départs en formation CAPPEI à hauteur des besoins**

**Directrice académique** : la campagne d'inscription au CAPPEI est ouverte. L'an dernier, tous les candidats ont reçu un avis favorable (même si 2 ont refusé, ensuite, la formation pour raisons personnelles). Des réunions d'informations sur le sujet ont été organisées en novembre, à la demande des représentants des personnels (36 participants).

Les départs en formation ne sont pas contingentés mais dépendent néanmoins des besoins recensés (départ retraite, option en tension). L'an passé, le nombre de candidat était insuffisant.

**SNUipp** : la formation « CAPPEI » est qualifiante, mais demande un engagement trop fort aux candidats.

### **Concernant l'augmentation du nombre d'enseignant-es spécialisé-es, PsyEN, infirmières et médecins scolaires, enseignant-es référent-es, enseignant-es surnuméraires.**

**Directrice académique** : l'objectif est, dans un premier temps, de pourvoir les postes actuellement vacants.

Les postes d'infirmières sont couverts, contrairement à ceux de médecins scolaires.

Un poste d'enseignant référent a été créé à la rentrée 2023 ; les secteurs ont été ajustés.

Concernant les postes de psychologues : un poste provisoire a été consolidé à titre définitif, un poste reste vacant dans une circonscription. Le travail continue avec la Division des Personnels du Rectorat pour pourvoir les postes, mais le manque de vivier et certaines zones géographiques posent difficultés.

**SNUipp** : le SNUipp demande que le nécessaire soit fait en termes de prévention dans les zones géographiques contraintes.

Secrétariat Général

Tél : 05 56 56 36 58

Mél : sg-dsden33@ac-bordeaux.fr

30 cours de Luze – BP 919 - 33060 BORDEAUX Cedex

**Directrice académique** : une expérimentation est en cours par l'implantation de 2 postes d'assistants sociaux « élèves » en zone d'éducation prioritaire, afin d'accompagner les familles, dès la petite section de maternelle. Le partenariat est renforcé avec le Conseil Départemental concernant la protection sociale et le CCAS, afin d'accompagner les familles en difficulté et construire un réseau local. Concernant les postes de surnuméraires : 60 postes de « plus de maîtres que de classes » avaient été créés contre plus de 600 classes dédoublées.

**Concernant une communication transparente régulière des chiffres concernant la scolarisation des élèves en situation de handicap : nombre d'élèves en attente d'orientation, d'accompagnement AESH.**

**Directrice académique** : l'actualisation du nombre d'élèves en attente d'orientation demande une charge de travail supplémentaire au SDEI ; il est nécessaire de veiller aux conditions de travail des personnels en ne les surchargeant pas d'enquêtes. Les chiffres sont donnés à une date et peuvent, de fait, varier.

**SNUipp** : le SNUipp demande que les données soient régulièrement transmises aux organisations syndicales. Il constate que le président du Conseil Départemental a communiqué sur le sujet dès septembre.

**Directrice académique** : les services de l'Education Nationale ne doivent pas se substituer aux plateaux techniques, les enseignants n'étant pas formés.

**Concernant la réflexion partagée avec les personnels sur les nécessaires transformations de l'école pour qu'elle devienne réellement inclusive.**

**SNUipp** : le SNUipp demande que le groupe de travail de l'école inclusive se réunisse à nouveau.

**Directrice académique** : un avis favorable est donné, rappelant que les données communiquées en groupe de travail n'ont pas vocation à être diffusées à la presse.

**3- DIALOGUE SOCIAL DEPARTEMENTAL**

**SNUipp** : Si le dialogue social entre la DSDEN et les délégué-es du personnel est ouvert en Gironde, les évolutions induites par la loi de transformation de la fonction publique entravent celui-ci.

La FSU-SNUipp demande que la communication de tous les documents nécessaires au travail des représentant-es des personnels et la réunion d'audiences et de groupes de travail soit facilitées, afin d'améliorer le fonctionnement du service public d'éducation comme le respect des droits des agent-es, dans le respect des prérogatives de chacune et chacun.

**Directrice académique** : des groupes de travaux sont organisés aux niveaux départemental et académique. La Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 précise le dialogue social :

**La consultation des CAP est conservée dans les domaines suivants :**

1/ automatiquement :

- refus de titularisation
- licenciement après disponibilité (refus de 3 postes)
- disciplinaire
- refus du bénéfice de congés pour formation syndicale
- refus de congé de formation professionnelle (au motif des nécessités de service ou après 3 refus)

2/ à la demande du fonctionnaire

- temps partiel (refus et litiges)

- refus d'autorisation d'absence (préparation concours ou formation continue)
- refus de démission
- rendez-vous carrière (contestation de l'appréciation)
- réintégration (après période de privation de droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public, dans la nationalité française)

Cette Loi introduit les lignes directrices de gestion, lesquelles prévoient des bilans communiqués aux organisations syndicales en CSA.

Par ailleurs, les organisations syndicales sont systématiquement reçues à leur demande.

---

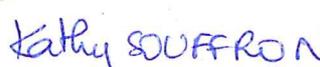
A l'issue de la réunion de négociation préalable, le SNUipp indique maintenir son intention de déposer un préavis de grève.

L'Inspectrice d'académie,  
directrice académique des services  
de l'Education nationale

  
Marie- Christine HEBRARD

La Co-Secrétaire départementale du SNUipp33

  
Samantha FITTE

  
Kathy SOUFFRON