

L'étude des documents fait établir la situation suivante :

- 26 personnels sont sur un poste adapté de courte durée, 3 le quitteraient mais 2 d'entre eux demandent un poste adapté de longue durée. Nous constatons aussi que 2 personnels ayant bénéficié antérieurement d'un PACD renouvellent une demande cette année, ce qui porte à 25 les demandes de maintien en PACD. 31 premières demandes sont recensées contre 28 l'an dernier.
- Concernant les postes adaptés de longue durée, 16 personnels se trouvaient dans ce dispositif à la rentrée 2018, 11 y resteraient pour la rentrée prochaine. 2 collègues demandent un maintien et 5 demandent à l'intégrer. Tous ont déjà connu une période de PACD.

Les dispositifs mis en place par vos soins et la MGEN ces dernières années semblent satisfaire nos collègues. L'écoute, l'accompagnement, la compréhension de leur situation font de ces dispositifs un élément nécessaire à l'évolution de leur situation. Il n'en est pas moins que les supports permettant de continuer à travailler en dehors d'une classe ne sont pas suffisants. Nous nous posons toujours les questions suivantes :

- Comment satisfaire toutes les personnes faisant une demande de poste adapté et relevant réellement de ce dispositif ?
- Comment gérer la situation des personnels arrivant au terme de leur période de PACD ou PALD ?
- Quelles mesures sont prises pour améliorer les conditions de travail des enseignants ?

Ce n'est pas par la réduction du rôle des représentant-e-s des personnels en vidant les commissions paritaires de leur substance et en ne donnant plus aucun droit de regard aux agent-e-s sur les actes de gestion (mutations, promotions, etc.), en remettant en cause les CHSCT, leurs prérogatives et les moyens pour les faire fonctionner que nous pourrions avancer ensemble sur une meilleure prise en compte des situations les plus fragiles de nos collègues.

Quand les conditions de travail contribuent à fragiliser les personnels et que des possibles solutions passaient par le mouvement ou par l'allègement de service, ce ne sont ni les règles du mouvement à venir, ni les dotations insuffisantes qui permettront d'apporter des réponses adaptées à nos collègues.

Si des propositions faites par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique sur la mobilité des personnels peuvent répondre à des situations précises en facilitant le passage d'une fonction publique à une autre, nous n'accepterons pas que ces nouvelles dispositions soient un moyen de contraindre les fonctionnaires à quitter tout simplement la fonction publique.

Le va et vient entre les secteurs public et privé n'est pas sans risque de dérives. Les métiers et leur approche philosophique ne sont pas de même nature. Si la société remet en question aujourd'hui la légitimité de l'action de l'Etat, c'est qu'il y a un mélange entre public et privé et que l'éthique du service public se perd. C'est pourquoi, les dispositions réglementaires entourant la mobilité, peuvent paraître aujourd'hui des freins mais elles ont tout leur sens pour empêcher le soupçon de corruption dans l'esprit des citoyens.

Pour conclure, il faut élargir les possibilités de reconversions professionnelles en prenant un soin

particulier pour nos collègues les plus fragiles. Ça passe par du temps, des moyens, de l'accompagnement, de la formation et des facilitations pour accéder à de nouvelles missions.

## **Compte Rendu postes adaptés 25 mars 2019**

L'administration propose parfois d'autres réponses aux demandes de postes adaptés : allègements de service, aménagement, reclassement, moyen RH dans le premier et le second degré.

L'assistant social du rectorat précise que le poste adapté est un pont pour aller vers une reprise du travail devant élèves, ou pour aller vers une reconversion. Il n'est pas la réponse à toutes les situations.

Beaucoup de collègues enseignants veulent aller vers des postes administratifs. Les services du Rectorat précisent qu'il n'y a plus d'affectation dans les collectivités territoriales, donc ils proposent des congés formation. Ils donnent des conseils en évolution professionnelle pour accompagner les collègues dans leur réflexion d'orientation.

L'administration s'inquiète du nombre de demande au CNED et souligne que le travail au CNED représente une charge de travail importante, pas toujours compatible avec les problèmes de santé des collègues, et des difficultés importantes de travailler seul à la maison sans relations professionnelles directes. Cette solution ne correspond pas à tout le monde.

### **Contingent :**

43 postes pour 2019 dont 10 postes longue durée bloqués

**Solde = 33 postes**

Il y a 36 demandes de 1ere affectation dont 5 PALD et 31 PACD.

Il y a 27 demandes de maintien : 25 PACD et 2 PALD

Il y a une augmentation des demandes.

### **Postes adaptés longue durée :**

5 PALD arrivent à échéance dont 2 départs en retraite au 01/09/2019 et 1 est parti en pré-reclassement, et 2 demandent le renouvellement de leur PALD.

### **BILAN après étude des dossiers de maintien :**

27 demandes de maintien au total

- 19 PACD
- 2 PALD
- 1 en Liste supplémentaire (rang 2)
- 5 sorties du dispositif

**total des maintiens accordés = 21**

Il reste donc 12 postes pour les 1eres demandes (33-21).

### **Etudes des dossiers de 1ere demande :**

1 PALD accepté (sous réserve avis du CNED), reste 11 possible

11 PACD

1 en Liste supplémentaire (rang 1)

15 refus

**Pour le SNUipp 44 :** Rachel Jacquier

**Pour le SNUipp 49 :** Claudie Laurent

**Pour le SNUipp 53 :** Morgane Kerleau – Isabelle Sablé - Leroux

**Pour le SNUipp 72 :** Eric Demougin

**Pour le SNUipp 85 :** Jean-Jacques Bobin – Mélanie Guichaoua