



Marseille le 26 janvier 2023

DSDEN des Bouches du Rhône
A l'attention de Monsieur le Directeur
académique
28 Bd Charles Nédelec
13231 Marseille cédex 1

Objet : **Déclaration liminaire CAPD 26.01.2023**

Monsieur le Directeur académique, dont nous déplorons l'absence,
Madame la Secrétaire générale,
Mesdames et messieurs les représentants de l'Administration,
Mesdames et messieurs les représentants des personnels élus,

Cette CAPD d'installation fait suite aux élections professionnelles de décembre 2022, élections où le SE-Unsa sort une fois de plus renforcé et continue sa progression. Avec 3 organisations syndicales qui représentent 85% des votants, c'est à nouveau dans la continuité que les personnels ont décidé de s'inscrire. Continuité aussi dans la représentativité ou encore une fois, aucune organisation syndicale n'est majoritaire pour représenter les enseignants du premier degré dans notre département.

En revanche, ce qui a changé depuis les élections professionnelles de 2018 c'est la loi Dussopt. Le SE-Unsa tient à rappeler son opposition à la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et ses conséquences sur le dialogue social ainsi que sur les instances de concertation, en particulier la réduction considérable des compétences et des moyens des CAP.

Mais malgré cela, et parce que cette loi ne l'empêche pas, nous resterons force de proposition dans cette instance de concertation et veillerons à ce que l'accompagnement des collègues soit garanti.

Déterminé à œuvrer en faveur d'une amélioration des conditions d'exercice du métier, le SE-Unsa reste attaché à un dialogue social constructif. C'est pourquoi nous demandons le rétablissement, faute de CAPD, de Groupes de Travail.

D'ailleurs, lors d'une audience avec l'UNSA en juin 2022 ici même, Monsieur Crusson, conseiller social du Ministre N'Diaye rappelait que, si les prérogatives des CAPD avaient été revues, rien n'empêchait la tenue de GT. Et tout ceci bien évidemment dans l'intérêt d'un dialogue social de qualité. Nous renouvelons donc notre demande.

Le climat social n'est pas bon, la France est divisée et la confiance vis à vis de nos dirigeants n'est pas d'actualité. Les enseignants ne font pas exception et il nous semble important et urgent de progresser. Redonner une place aux OS dans le cadre que la loi Dussopt permet serait une première étape.

C'est en ce sens, mais aussi pour protéger et défendre les droits des personnels, que le SE-Unsa poursuivra son engagement à investir et faire vivre un modèle de représentation de nos collègues, de défense de leurs droits et d'obtention d'avancées concrètes qui ne se limitent pas à un accompagnement des demandes de recours.

À ce titre, et nous le répétons encore, nous sommes attachés à un dialogue social fondé sur :

- des cadres de gestion des opérations de carrière révisables annuellement en tout ou partie,
- un envoi annuel fin septembre aux organisations représentatives des listes des agents du ministère, y compris les personnels détachés, dans un format exploitable,
- un envoi annuel en début d'année civile aux organisations représentatives des listes des agents faisant valoir leur droit à la retraite,
- une consultation des organisations représentatives en amont de toute publication de cadre de gestion d'une opération de carrière, et ce, au sein d'une instance, ainsi qu'en amont de toute publication de textes d'application d'un cadre,
- des protocoles d'échanges avec l'administration durant toute la durée d'une opération de carrière, sur une problématique collective comme sur des situations individuelles,
- l'envoi aux organisations représentatives des informations collectives et des décisions individuelles relatives à la mobilité (mouvement, détachement, liste d'aptitude, intégration...) et à la carrière (promotions, avancement) dans le respect des données privées,
- des protocoles de demandes et d'assistance de recours en cas de décision défavorable comprenant des bilatérales,
- un bilan partagé de toute opération de carrière en préparation de la campagne suivante et ce au sein d'une instance.

Dans un objectif d'équité et de transparence, le SE-Unsa veillera toujours à ce que les règles soient connues et compréhensibles par tous. De ce fait, le recours à la notion de barèmes encadrés nationalement constitue une base contre l'arbitraire.

Le SE-Unsa exige également pour toute opération de carrière une information individuelle des personnels par l'administration en matière de calendriers et modalités, d'éléments relatifs aux barèmes et enfin de résultats accompagnés des voies et délais de recours.

Le SE-Unsa poursuivra son engagement au service des personnels, dans sa démarche réformatrice, ne cédant ni à la facilité ni à l'opposition de principe.

Mais pour cela, il va falloir que des choses changent, que des choses évoluent. Sans paraphraser ce que nous avons dit précédemment, la loi Dussopt n'interdit pas le dialogue social. En tout cas elle n'empêche pas les DSDEN et Rectorats d'organiser des temps d'échange institutionnels. Nous ne comprenons donc toujours pas pourquoi ils ne sont pas mis en place dans notre département et notre académie.

Les opérations du mouvement commenceront dans 3 mois, et vous avez accepté Madame la Secrétaire Générale de nous recevoir. Mais nous aimerions surtout que ces temps de rencontre soient aussi à votre demande, des temps prévus, convenus.

Aussi, nous ne comprenons pas pourquoi, Monsieur le DASEN, vous ne répondez pas aux courriers que nous vous adressons ?

Nous vous avons écrit en septembre au sujet des stagiaires à 100%, nous vous avons écrit au sujet de l'état du non-remplacement, nous vous avons aussi écrit au sujet des évaluations d'écoles, des problèmes de rémunération... et nous vous avons même demandé une audience. Nous attendons toujours les réponses à tous ces courriers.

Ce choix qui est fait de ne pas considérer les représentants des personnels, parce que c'est bien de cela dont il s'agit, ressemble à s'y méprendre à l'attitude actuelle du gouvernement face aux organisations syndicales par rapport au projet de réforme des retraites. Le gouvernement et le Président ne cessent de dire qu'il y a eu consultation et dialogue social. Mais pour qu'il en ressorte quoi ? Une réforme brutale, injuste et injustifiée où les OS ne sont pas entendues.

Vous l'aurez compris, Monsieur le DASEN, Madame la Secrétaire Générale, le dialogue social que vous nous proposez ne nous convient pas, ou alors nous n'en avons pas la même définition. Même Madame Rilhac reconnaissait à demi-mot, lors de l'audience qu'elle et Monsieur le Député Arenas ont sollicitée, quand ils ont mené leur mission parlementaire flash l'année dernière à Marseille,

elle reconnaissait qu'en modifiant les prérogatives des CAPD le ministère se privait de quelque chose.

A présent, et concernant la CAPD, nous voudrions aborder un point, ou plutôt vous alerter encore une fois, sur la grande indigence des moyens attribués aux congés de formation. Malgré une volonté affichée par le ministère d'améliorer la gestion des ressources humaines, en ce qui concerne la formation, et donc la mobilité professionnelle, le compte n'y est toujours pas. La réponse de la contrainte budgétaire étant le prétexte récurrent, quel est celui qui explique les refus de demandes de cumul d'activités tout à fait réglementaires ? Les conditions de travail rendent notre métier de moins en moins attractif, ce n'est plus à prouver. Alors pourquoi restreindre les possibilités des enseignants dont le souhait est de diversifier et enrichir leurs pratiques et ce, quelle qu'en soit la raison ?

Autre sujet à l'ordre du jour, les saisines de CAPD sur les avis DASEN des rendez-vous de carrière. Ce que nous constatons et que nous regrettons, c'est le manque de transparence. Pour nos collègues, et c'est sur ce sujet que nous allons nous attarder, les critères retenus par (vous) Monsieur le DASEN pour apposer votre avis final ne sont pas communiqués et les rumeurs vont bon train. Alors même que les LDG précisent qu'il n'y a pas de contingentement des avis, les enseignants entendent de la bouche même de leur IEN, qu'il ne peut pas y avoir davantage d'item excellent car "le quota est déjà atteint". Quant aux critères de départage, concernant les RDV de Carrière des échelons 6 et 8, le terme "expérience" n'est toujours pas explicité. Qu'il s'agisse d'AGS ou d'âge, la publication d'un tableau d'avancement accéléré collectif qui n'en fait pas mention pose encore un problème de transparence.

Mais pour en revenir au barème en lui-même, si effectivement les IEN agissent de concert en s'empêchant d'évaluer les enseignants à leur juste valeur pour respecter des quotas, il ne faut plus parler de bienveillance et de respect des personnels.

Alors que nous sommes dans un Ministère où l'évaluation des élèves occupe une place importante, quotidienne et bienveillante, c'est un comble d'évaluer des évaluateurs avec des critères aussi obscurs qu'incompris. Cette situation se traduit par une perte de confiance encore accentuée des agents envers l'institution.

Nous le martelons depuis la mise en place des RDV Carrière : les enseignants qui font des pieds et des mains pour la réussite de chacun de leurs élèves, qui mettent en place des projets pour dynamiser leurs pratiques, qui répondent aux multiples sollicitations de leur hiérarchie... ont du mal à digérer la pilule lorsqu'ils reçoivent un avis "satisfaisant" assorti de l'explication "ça signifie que vous faites bien votre travail". Les agents sont bien obligés de constater que ce "satisfaisant" ne les place que sur l'avant dernier barreau de l'échelle de barème qui en compte 4. Ce ressentiment envers la hiérarchie ne peut rien apporter de positif dans les écoles.

Pour clore le sujet de cette CAPD, une fois celle-ci terminée, les avis figés, pourquoi ne pas publier au plus vite l'arrêté de promotion d'échelon bonifié ? Cela permettrait aux agents éligibles à posteriori de ne pas subir un RDV Carrière de l'échelon 9 dans l'urgence en septembre.

Nous arrivons au terme de notre propos liminaire avec l'envie que vous preniez conscience que des choix ont été fait et qu'ils doivent être remis en cause. Et il ne faudrait pas interpréter nos propos comme une attaque envers les personnels de la DSDEN par exemple qui font, selon nous, ce qu'ils peuvent. Ce que nous voulons c'est du changement, un changement positif, constructif, dans l'intérêt des personnels et de facto, dans l'intérêt de nos élèves.

Nous vous remercions pour votre attention

Franck Delétraz
Secrétaire départemental

