

Madame La Directrice Académique,  
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Nous examinerons pour la dernière fois en cette instance le tableau d'avancement accéléré aux échelons 7 et 9. En effet, la réforme de la fonction publique plonge désormais dans le noir toutes les opérations liées à la carrière des personnels.

Certes, les collègues ont désormais la possibilité de formuler des recours, mais pour que ces nouvelles modalités fonctionnent, il faut que plusieurs conditions soient garanties :

- la communication aux collègues doit être exemplaire afin qu'ils disposent des informations suffisantes pour adresser cette requête.
- les recours doivent être formulés et traités avec diligence. En effet, pour que l'administration dispose d'un maximum d'options pour aider le collègue, il faut que ces recours s'exercent avant que tout ne soit plié.
- nous devons avoir suffisamment d'informations collectives pour accompagner correctement nos collègues et construire un argumentaire qui permette au demandeur de porter sa situation au regard du collectif.

Si le dialogue social est transformé par ces nouvelles procédures, il n'en demeure donc pas moins essentiel, bien au contraire, et nous vous demandons de le maintenir à un haut niveau.

En effet, si nous ne sommes pas méfiants par nature, nous sommes extrêmement inquiets sur ce que pourrait devenir cette GRH individuelle dite de proximité. Il y a en effet un grand écart entre ce que notre ministre entend promouvoir via BFM au grand public et la réalité de ce que vivent nos collègues... Détachements, allègements, CPF dans des proportions infinitésimales au regard des demandes ou des besoins... Un accompagnement encore inadapté par des personnels et des cadres qui doivent se réinventer chaque jour pour conseiller les collègues dans ces circonstances. Et cela, sans plus aucune médecine de prévention pour les soutenir.

Mais le problème majeur n'est pas la qualité de cet accompagnement, car comme pour le confinement, le reconfinement, le déconfinement, nous nous sommes aperçus que notre institution tenait grâce à l'engagement de tous ces agents (Enseignants, adjoints administratifs, IEN) et certainement pas grâce aux consignes de notre ministre youtubeur.

En effet, le problème majeur réside dans les moyens alloués à tous ces dispositifs entraînant les dysfonctionnements suivants :

- bilans de compétences financés à moitié.
- allègements de service insuffisants conduisant les collègues à des demandes de temps partiel ayant un impact financier conséquent.
- demandes de détachement refusées malgré des dossiers retenant l'attention de la hiérarchie qui conduisent les collègues au découragement dans leurs missions actuelles voire à de la souffrance au travail.

Aussi, pour conclure, nous nous devons de rappeler ici les principes de prévention énoncés comme suit dans la communication officielle ministérielle :

« -les chefs de service (recteur, directeur académique des services de l'éducation nationale, chefs d'établissement) sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. Ils prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
- des actions d'information et de formation
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés »

Car tout ce que nous venons d'évoquer dans cette déclaration relève bien de la prévention des risques, de la prévention de la souffrance au travail et de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Alors, Madame La Directrice Académique, ces améliorations, la santé et l'épanouissement des agents relèvent bien de votre responsabilité et de vos obligations.