

Mme la Directrice Académique, Mmes et MM. les membres de la CAPD,

Depuis le 2 juillet 2020 nous n'avons pas eu de CAPD en Côte d'Or. En huit mois, la profession a bien compris le message ministériel sur l'organisation du dialogue social dans le nouveau monde... Cette orientation politique qui consiste à ne plus consulter les représentants des personnels, atténue peut-être les remontées négatives jusqu'au ministre, mais elle n'aide personne, ni l'administration, ni nos collègues. La résignation pour certains, la colère pour d'autres, le dépit, l'incompréhension sont autant de mots qui caractérisent les sentiments des enseignants face à cette politique ministérielle.

Avec la Loi de transformation de la fonction publique, nos collègues se sentent bien seuls face à leur administration. En plus d'avoir perdu l'appui de leurs représentants des personnels en instances, ils ont perdu la précision d'un calendrier des CAPD pour obtenir les réponses à leurs demandes de temps partiel, de disponibilités et d'allègement de service. Nos collègues ont besoin de visibilité pour pouvoir articuler leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

Concernant les **temps partiels**. Nous n'avons malheureusement plus l'occasion de discuter de la circulaire dédiée. Pourtant, il apparaît urgent de la faire évoluer tant celle-ci reste toujours aussi maigre en terme de quotités. En effet, les enseignants de Côte d'Or n'ont toujours pas la possibilité de travailler à 80% par exemple. Le SE-Unsa condamne toute forme d'obstacle à l'élargissement des possibilités de temps partiels ouvertes par la loi de 2003. Il exige le respect des textes par l'administration et demande qu'il soit accordé à tous les personnels quels que soient leurs postes et avec la quotité souhaitée.

Les mutations nationales ont enfin livré leur verdict. Les résultats sont toujours éloignés des attentes et de très nombreux enseignants restent dans l'impasse et parfois même dans des situations dramatiques. Pour les non-satisfaits, ce sont à présent les demandes d'ineat-exeat qui s'ouvrent à eux. Madame la Directrice Académique, le SE-Unsa21 vous demande, aujourd'hui, de permettre au plus grand nombre d'obtenir leur mutation par le biais des ineat/exeat.

La Loi de Transformation de la fonction publique a malheureusement raréfié les occasions de se rencontrer. L'efficacité doit donc être de mise. Que penser de la réunion du, je cite « groupe départemental des directeurs » ? Réunion avec cet intitulé très vague qui a remplacé celui de « Comité départemental de suivi direction d'école ». Le terme de « suivi » n'a pas disparu que dans l'intitulé. En effet, cette réunion nous a laissé un goût amer. Nous nous attendions à réfléchir avec l'appui des membres de la DSI et des ERUN pour mettre en place des améliorations opérationnelles dans la thématique de la « rationalisation administrative ». Cela n'a pas été le cas. D'où notre impression encore une fois de repartir à zéro sur le thème de la direction. Nous espérons que la réunion du 27 mai débouchera enfin sur des avancées concrètes.

Nous tenons à rappeler notre attachement à respecter la représentativité des organisations syndicales au cours de ces travaux.

Madame la directrice académique, le SE-Unsa tient à vous alerter à nouveau sur l'incompatibilité, en l'état, entre formation des personnels de direction et constellations. Le SE-Unsa ne peut se satisfaire du non-choix qui a été laissé à nos collègues directrices et directeurs entre ne pas participer à la formation « direction » de 2 jours et prendre sur leur temps personnel. Une solution doit être trouvée.

Concernant la mobilité de nos collègues les règles du mouvement vont être une nouvelle fois modifiées en profondeur.

En effet suite à la Loi de réforme de la fonction publique, à laquelle le SE-Unsa s'est opposé, des Lignes Directrices de Gestion Ministérielles (LDG) viennent cadrer la mobilité des enseignants puis sont déclinées en LDG académiques. Il en ressort que la rectrice a souhaité une nouvelle harmonisation académique qui aura pour conséquence de nombreux changements qui impacteront nos collègues.

Le SE-Unsa n'est pas opposé par principe à ce que des règles puissent être harmonisées si celles-ci permettent d'améliorer la mobilité des enseignants. Seulement, ce n'est pas le cas. Ces LDG académiques vont verrouiller toute possibilité de discuter des éléments du barème dans chaque département et nier leurs spécificités. Cette harmonisation académique ne prend plus en compte les caractéristiques et usages de chacun.

Ces LDG détricotent des années de dialogue social avec les DSDEN. Certes, les règles étaient perfectibles mais il existait la possibilité de discuter de la circulaire mouvement et de la faire évoluer. Ce ne sera plus le cas. Le SE-Unsa rappelle son opposition à ce choix et demande que les circulaires départementales soient discutées avec les représentants du personnel.

Pour notre syndicat, un certain nombre de points sont problématiques voire inéquitable entre les enseignants :

- Les mesures de cartes scolaires : : L'Unsa Education a rappelé son opposition aux 150 pts sur les postes de la commune. Cela met en concurrence tous les collègues victimes d'une mesure de carte scolaire d'une même commune. Nous estimons qu'un collègue est prioritaire pour retrouver un poste dans son école. Avec cette disposition, si un poste s'y libère, il peut être attribué à un collègue d'une autre école ayant un barème plus élevé. Pour contrer cet effet pervers, notre syndicat propose que les collègues aient une priorité absolue sur leur école. Il en va de la continuité pédagogique.

- Concernant les points de rapprochement de conjoint, les nouvelles modalités apparues l'année dernière ont été renouvelées cette année. Le SE-Unsa est totalement opposé à ces modalités qui limitent les rapprochements de conjoint et créent une iniquité entre collègues. Outre le fait que le SE-Unsa réclame la prise en compte du lieu d'habitation, nous demandons que cette

bonification soit appliquée à tous les postes permettant de se rapprocher de la résidence professionnelle de son conjoint. On peut cependant entendre l'instauration d'une distance minimale pour déclencher ces points.

Depuis notre dernière CAPD en juillet 2020 la Covid-19 n'a pas été éradiquée. Entre l'apparition de variants, le couvre-feu, une foire aux questions ministérielles qui évolue à un rythme insoutenable, la difficulté de faire classe avec un masque : les enseignants sont fatigués. Alors qu'ils travaillent quotidiennement avec une exposition au virus bien réelle, trop de nos collègues vivent dans la crainte et ils ont le sentiment de ne pas être considérés à la hauteur de leur investissement et des risques qu'ils prennent.

Si bien évidemment, nous ne sommes pas là pour juger de la gestion de la crise sanitaire par l'exécutif, des décisions départementales pourraient, Mme la Directrice académique, amener plus de sérénité dans le quotidien complexe des enseignants.

Tout d'abord, concernant les formations en constellations. Le SE-Unsa demande une stricte application de la consigne ministérielle interdisant les réunions en présentiel à plus de 6 personnes. Entre annulation, report et passage au distanciel, des consignes départementales doivent être données. Nous vous rappelons la demande du SE-Unsa d'annulation des constellations et le report des réunions non urgentes.

Enfin, des consignes départementales claires doivent être données sur le rôle des enseignants et des directeurs et directrices dans la réalisation des tests salivaires. Le SE-Unsa ne peut accepter que des journées complètes de décharges de direction puissent être utilisées à surveiller les élèves pendant les tests sans qu'aucune compensation ne soit donnée.

Nous nous retrouvons ce jour pour traiter l'**avancement accéléré des collègues** aux échelons 7 et 9. Le SE-Unsa est attaché au statut général de la Fonction Publique qui prévoit la prise en compte à la fois de l'ancienneté et de la

valeur professionnelle pour l'avancement.

Le SE-Unsa dénonce toute promotion basée essentiellement sur le « mérite » et rappelle son attachement à la prise en compte de l'ancienneté dans les promotions.

Par ailleurs, de nombreux collègues nous ont interpellés pour nous faire part de leur déception de découvrir ce qui semble être un manque de cohérence entre l'évaluation de leurs compétences et l'appréciation finale posée. Ce qui ne leur permet pas du coup de prétendre à la promotion espérée. Nous demandons, dans le cadre d'une évaluation bienveillante et constructive, plus d'harmonie entre l'appréciation finale posée et l'évaluation réalisée lors du rendez-vous de carrière.

Nous déplorons que certains collègues aient une appréciation finale inférieure à l'ensemble de leurs items. Les collègues vivent cette situation comme une injustice, comme une absence de reconnaissance de leur valeur professionnelle par l'administration. Le SE-Unsa réclame que les collègues aient une appréciation finale correspondant à la globalité de leurs items. Ainsi, un collègue avec une majorité d' «excellent» devrait avoir une appréciation finale «excellent».

Merci pour votre attention.