

CAPD du 10 juillet 2023

Madame la Directrice Académique,

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Nous sommes ici pour la dernière CAPD de cette année scolaire. Permettez-nous, Madame la Directrice académique, de jeter un petit coup d'œil dans le rétroviseur.

Depuis la rentrée de septembre, nos collègues ont dû avaler nombre de couleuvres : des concertations locales, des pénuries de carburants, la crainte de délestages électriques, une réforme des retraites injuste et inacceptable, une "revalorisation" socle insuffisante et un pacte qui se résume à un "travailler plus pour perdre moins", des job datings, un logiciel privé de gestion de la pénurie remplaçant les "Andjaro", des annonces présidentielles marseillaises à nouveau déconnectées du terrain, 15% de postes non pourvus au CRPE externe 2023, l'annonce d'une nouvelle réforme de la formation initiale.

10 mois dans une année scolaire,

10 coups au moral des enseignants déjà bien bas !

Pour terminer par le pire, l'incendie d'une école dijonnaise dans les événements récents aura choqué toute la communauté éducative. Comment enseigner quand la sécurité des écoles n'est plus garantie ?

Au début du mois de juin, les résultats de la 11ème édition du Baromètre Unsa ont été rendus publics. 35 000 personnels de l'éducation y ont participé. Perte de sens, mal-être et fort désaccord avec les politiques d'éducation, tels sont les principaux enseignements de cette enquête. La situation est alarmante. Seulement 2% des professeurs se disent en accord avec les choix politiques concernant l'école. Seulement 65 % des personnels de l'éducation déclarent que leur métier a du sens.

C'est une baisse de 14 points par rapport à 2017. Seulement 28% estiment être respectés et reconnus dans l'exercice de leur métier, contre 44% au début du quinquennat Macron. Cette 11<sup>ème</sup> édition du baromètre est donc particulièrement importante à prendre en compte dans tous ses aspects : les personnels aiment leurs métiers mais pour les enseignant·es, tous les indicateurs sur le bien-être au travail sont à la baisse et jouent sur l'attractivité de notre métier.

Parlons recrutement ! Si la demande du SE-Unsa de recourir à la liste complémentaire a été entendue, pour autant la question du recrutement est toujours une préoccupation majeure. Le manque d'anticipation ministérielle a entraîné localement la recherche de berceaux en catastrophe, ce qui a ajouté des tensions dans les écoles. Il a fallu, dans la précipitation, réorganiser les répartitions de classes, compléter les commandes de matériel, déménager dans les locaux...

Parlons "revalorisation" ! Enfin si on peut parler de revalorisation...

Les mesures du **socle** sont largement insuffisantes. On est loin d'une revalorisation de 10% pour tous les enseignant·es. Nous demandons une augmentation de l'indiciaire et des taux de promotions de grades.

Pour la **hors-classe**, le SE-Unsa continue à revendiquer l'accès à ce grade pour les personnels n'ayant pas eu de rendez-vous de carrière lors de la mise en place du PPCR. Sur ce point le SE-Unsa a toujours insisté sur la nécessité de régler la question de ces personnels qui de fait, pour nombre d'entre eux, s'étaient vu attribuer, par défaut, un avis "satisfaisant" particulièrement pénalisant : 65\*<sup>1</sup> collègues de notre département sont ainsi exclus de cette promotion à ce jour.

Pour la **classe exceptionnelle**, le SE-Unsa demande la mise en place de mesures transitoires pour ne pas pénaliser des collègues déjà éligibles qui ont fait des choix de fonctions particulières ou de lieux d'exercice avec la perspective d'y accéder. Il est donc impératif que les collègues concernés ne soient pas pénalisés par le basculement d'un système à un autre.

---

<sup>1</sup> cf tableau d'avancement à la hors classe 2020 entre le rang 818 et le rang 885.

Quant au **pacte**, il est particulièrement cynique d'instrumentaliser le fait que les personnels soient insuffisamment rémunérés pour faire accepter des missions supplémentaires à celles et ceux qui n'ont pas le choix, pour des raisons économiques ou personnelles.

Pourquoi proposer plus de missions quand 51% des personnels posent le problème de la charge de travail ?

De plus, le pacte constitue une remise en cause du statut de l'enseignant-e fonctionnaire. Ce dispositif crée des enseignant-es hybrides "mi-fonctionnaires, mi-contractuels".

Il va aggraver les inégalités femmes/hommes, dégrader massivement les conditions de travail des collègues et les conditions d'apprentissage des élèves, creuser les inégalités entre les écoles et créer des tensions au sein des collectifs de travail.

Sa mise en œuvre à marche forcée, dans un flou absolu, vient ajouter de l'absurdité à un dispositif déjà bancal et inéquitable.

Concrètement, certains collègues, contraints financièrement de se positionner sur des missions supplémentaires, doivent le faire sans avoir toutes les cartes en main. A ce jour, aucun décret ne définit les modalités du pacte. D'autres collègues se sentent pressurisés par les multiples appels à s'engager dans des unités-pacte.

Parlons fin de carrière : aucun aménagement n'est prévu pour les futurs retraitables qui ont d'autant plus besoin d'obtenir des informations sur leur évolution de carrière pour pouvoir se projeter à plus ou moins long terme dans un départ à la retraite toujours repoussé. Vous avez dit 64 ans ? Combien pourront partir à la retraite à 64 ans sans décote ?

Le SE-Unsa demande la communication aux promouvables, dans le cadre d'une promotion de grade, des informations suivantes :

- leur rang dans le tableau d'avancement,
- les critères de départage des agents promouvables,
- le barème de la dernière femme promue et du dernier homme promu.

Lors du CSA académique du 2 février 2023, Mr PETITJEAN, Secrétaire général académique a indiqué en réponse à la demande de l'Unsa-Education :

**“Quant aux promotions à la hors- classe, il pourra au moins être indiqué oralement l'échéance en cas de départ à la retraite”<sup>2</sup>.**

Quelle est la logique entre le refus d'une information personnelle sur son propre rang dans un tableau d'avancement et une communication publique nominative des promus à un grade sur le site e-prim ?

Madame la Directrice académique, Le SE-Unsa demande que les collègues aient enfin cette information à leur demande auprès de vos services.

Parlons enfin des temps partiels ou plutôt des deux recours qui nous amènent ici aujourd'hui.

Nous nous demandons quels critères sont nécessaires pour qu'une demande de temps partiel soit acceptée.

Des collègues, chaque année plus nombreux se posent la question de rester dans l'Education nationale car ils ne peuvent pas travailler selon la quotité qui correspond à leurs besoins. Alors le chant des sirènes d'une reconversion professionnelle possible où ils pourraient enfin allier vie pro et vie perso séduit leurs oreilles.

Pour obtenir un temps partiel, faut-il en arriver à l'épuisement professionnel, ou au développement de problèmes de santé parce que la charge de travail est trop lourde ? Peut-on entendre comme légitime la demande de collègues qui souhaitent exercer à temps partiel pour des “raisons personnelles”, sans être obligés de se justifier ou d'étaler leur vie privée en CAPD ?

Le SE-Unsa revendique que toutes les demandes de temps partiel soient accordées, quel que soit le type de poste occupé. Toutes les quotités doivent être offertes et l'obtention de temps partiel annualisé doit être facilitée.

De même, toute demande de temps partiel avec sur rémunération doit être satisfaite. Nous parlons du 80% selon deux organisations possibles : annualisée et hebdomadaire. On a connu dans notre département des modalités qui fonctionnaient très bien pour le 80% annualisé : une semaine sur 5 travaillée à temps complet. Le SE-Unsa demande la réintroduction de cette organisation annualisée.

---

<sup>2</sup> cf PV du CSA, point 6 “LDG relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels” page 8.

Face à notre Ecole à la santé plus que chancelante, le SE-Unsa sera toujours force de propositions nationalement et localement pour améliorer les conditions des personnels. Mais pour cela il faudra que nos dirigeants entendent ce mal-être et agissent en écoutant et planifiant au lieu de naviguer à vue.

Nous souhaitons que l'école sorte de cet "État d'urgence" permanent et retrouve un semblant de sérénité.

Nous vous remercions pour votre attention.