



## **Déclaration préalable à la CAPD du 31 janvier 2020**

Monsieur le Directeur académique, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD des Côtes d'Armor,

Première CAPD de l'année, le moment sera de plus en plus rare, nous en profitons pour nous exprimer, les sujets ne manqueront pas...

In extremis, au nom du SE-UNSA, nous vous souhaitons une bonne année 2020.

Nous serions plus proches de la réalité en souhaitant aux personnels de l'éducation et notamment à nos collègues enseignants l'année la moins pire possible.

C'est d'ailleurs avec cet angle que notre Union UNSA interprofessionnelle (public/privé), fédération UNSA-Education et syndicat SE-UNSA abordent le projet de réforme des retraites. Dès le départ, nous avons clairement dit que nous n'étions pas demandeurs de cette réforme et que notre combat serait de nous opposer aux reculs et d'obtenir le maximum de garanties pour les travailleurs concernés, notamment les enseignants.

Lors du dernier CCFP, l'UNSA Fonction Publique a rappelé qu'elle n'était pas demandeuse de ce nouveau système de retraites et son opposition à la suppression des catégories actives. Elle a demandé que des garanties soient inscrites dans la loi. Aucun agent public ne doit être perdant dans le nouveau système.

Pour l'UNSA Fonction Publique, non seulement la rémunération des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs doit être revue mais il faut que les employeurs publics soient dans l'obligation d'actualiser les rémunérations des contractuels de droit public, des ouvriers de l'État et de tous les fonctionnaires quel que soit le lieu où ils exercent et quel que soit leur métier.

Le Président de la République avait écrit aux agents publics qu'il n'y aurait pas d'économies faites sur leurs retraites à l'occasion de cette réforme.

**L'UNSA poursuivra ces discussions avec le gouvernement sur la pénibilité, les fins de carrière, la retraite progressive, afin d'obtenir le plus de garanties possibles pour les agents publics en suivant une seule ligne : pas d'agent puni ou perdant de cette réforme.**

Pour le Conseil d'État, une loi ne peut faire injonction au gouvernement d'en prendre une autre. Ainsi, cet avis ne remet pas en cause le principe même de la revalorisation mais son inscription dans la loi sur la réforme des retraites. Le gouvernement a choisi de ne pas suivre cet avis et de maintenir l'article en l'état dans le projet adopté en conseil des ministres.

Pour le SE-Unsa, cet épisode a encore nourri les inquiétudes des enseignants. Il appartient au ministre de l'Éducation nationale et au gouvernement de donner rapidement des gages quant à leurs intentions. Comme le montrait la consultation menée auprès des adhérents du SE- Unsa, la défiance envers notre ministre et nos gouvernants est clairement installée et c'est assez singulier alors que l'année précédente a été celle de la dite loi de confiance...

Vous avez dit confiance ?

Comme celle d'un ministre qui prône et impose une formation qui s'apparente à un formatage de tous à ses directives. On a vu mieux comme confiance, et surtout cela semble totalement déconnecté des aspirations de nos collègues et de leur quotidien... Nous avons de nombreux témoignages qui vont en ce sens.

Eh oui, il y a eu une époque où les collègues enseignants choisissaient leur sujet de formation... La théorie c'est formidable mais au nom du SE-UNSA nous demandons une formation choisie et surtout qui apporte réellement dans la pratique quotidienne : comment faire face à la violence, comment gérer un élève gravement perturbateur aurait, à notre sens, bien plus d'intérêt que de décliner les priorités de notre ministre. Il est d'ailleurs amusant de voir qu'il envisage l'école du futur avec des conceptions et programmes rétrogrades, de l'école au lycée, mais surtout d'une manière totalement déconnectée des conditions de travail de nos collègues.

Une « moins pire année » pour nos collègues directeurs, l'année 2019 ayant été bien difficile.

Quelques mesures d'urgence ont été prises mais là encore certaines nous paraissent bien déconnectées de la dure réalité vécue par nos collègues directeurs chaque jour. Localement nous espérons que les groupes de travail seront plus connectés avec leur quotidien, ce qui permettrait leur amélioration. Là encore, la théorie c'est bien, mais du concret et rapide c'est mieux. C'est ce que nous portons et continuerons à porter au niveau local et national.

A propos de pire, à la lecture du bilan académique des rendez-vous de carrière, il semblerait qu'en Armor et Argoat, les enseignants du 1er degré soient bien moins performants que nos autres collègues de l'Académie.

En tout cas tous les schémas et chiffres en attestent et la différence des appréciations est particulièrement éloquente, voire blessante. Sans oublier la différence d'appréciation conséquente entre le premier degré et le second, elle aussi flagrante et même choquante.

Nous avons fait part de nos vives réserves lors des bilans départementaux, notamment sur le faible nombre d'avis très satisfaisants, très mal perçu par nos collègues.

Extrapolation de syndicaliste ? Que nenni, une lecture rapide du document, un exemple significatif : avis sur le 3e Rendez-vous de carrière

#### Enseignants du 1er degré dans l'Académie

Excellent : 12,6% contre 20% dans le second degré

Très satisfaisant 31,87% contre 62% dans le second degré

#### Enseignants 1er degré 22

Excellent 11% contre 14% dans le Finistère 16% dans le 35 et le Morbihan

Très satisfaisant 25 % dans le 22 contre 38 % dans le Finistère 34 % dans le 35 et 45 % dans le Morbihan

**Alors oui, au nom du SE-UNSA, nous le disons, nous trouvons ces différences particulièrement choquantes et dénonçons l'iniquité en cours dans notre Académie entre les enseignants du 1er et 2nd degré et aussi entre les enseignants du 1er degré dans les différents départements bretons.**

Les faibles recours nous interrogent et les modalités de réponses systématiques ou de prise en compte de leurs demandes sont sûrement une des réponses. L'autre explication est que certains de nos collègues sont complètement désabusés...

En tout cas, nous espérons que ces constats et remarques seront prises en compte car nos collègues enseignants costarmoricaux méritent une réelle reconnaissance de leurs compétences.

Vous avez dit une « année moins pire » en 2020 qu'en 2019 ?

Pour les opérations de mutation, permettez-nous d'en douter.

La funeste loi de transformation de la Fonction publique a été votée au mois de juillet contre l'avis de toutes les organisations syndicales qui n'ont cessé de dénoncer ce projet durant les nombreuses réunions de pseudo négociations avec le ministère. Malgré nos alertes, cette loi est peut-être passée inaperçue pour nos collègues et pourtant... Elle va entraîner de graves conséquences pour ceux qui vont découvrir que leur mouvement se fera sans représentants du personnel.

Pour rappel, dans la déclaration intersyndicale en date du 5 septembre, les organisations syndicales de la Fonction publique CFDT, CFTC, CGT, FA, FO, FSU, SOLIDAIRES et UNSA ont décidé de réaffirmer ensemble leur exigence d'une nouvelle méthode de dialogue social dans la Fonction publique.

Ces organisations syndicales de la Fonction publique ont pris acte de la promulgation de la Loi de transformation de la Fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019.

Pour autant, elles continuent de rappeler leur opposition au contenu et à la philosophie de cette loi.

Elles réaffirment leur volonté d'un service public fort, doté des moyens humains et matériels nécessaires pour garantir l'accessibilité de tous les citoyens et le meilleur service rendu.

Elles confirment leur attachement à l'emploi statutaire et au principe de carrière en opposition à une Fonction publique précarisée telle que prévue dans la loi.

Elles rappellent leur attachement à l'égalité de traitement des agents pour tous les éléments de leur carrière, égalité qui ne peut être garantie que par le maintien de toutes les compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP). Dans le même esprit, elles rappellent le rôle essentiel des CHSCT et de leurs compétences, instances permettant de suivre la santé et sécurité au travail des agents.

Depuis, les fameuses lignes directrices de gestions ont vu le jour, avec un cadre particulièrement strict imposé par le ministre de la Fonction publique, pardon, ministre des comptes publics. La priorité étant surtout d'exclure les représentants du personnel... Tout ceci dans l'intérêt du service bien sûr...

**A l'UNSA nous continuerons à nous opposer à cette loi et à défendre nos collègues qui vont en avoir plus que jamais besoin.** Nous espérons qu'au niveau local il y aura une lisibilité de ces opérations et que l'administration prendra en compte nos remarques qui étaient quand même utiles il me semble...

Nous ne pouvons faire sans lire le préambule du décret mobilité, cadre en gras :

Loi de transformation de la Fonction publique : ce qui change en matière de mobilité

*Dans le cadre des mouvements inter académique et intra académiques, inter départemental et intra départementaux, les commissions administratives paritaires (CAP) nationale, académique et départementale ne sont plus consultées. De même, les groupes de travail avec les organisations syndicales ne sont plus réunis pour examiner les vœux et barèmes des personnels.*

*Dans ce nouveau contexte, vous êtes pleinement acteur de votre mobilité.*

J'avoue que ce paragraphe nous émeut particulièrement. Quelle loi formidablement salvatrice pour nos collègues brimés depuis des années ! Sérieusement, de qui se moque-ton ?

De tout le monde me semble-t-il et plus particulièrement de vos services, que nous remercions au passage, qui vont certainement couler sous les demandes et mécontentements de collègues, que nous endossions en partie ces dernières années.

De notre côté, nous les épaulerons dans leurs opérations de mouvement et dans leurs recours éventuels.

Un dernier mot sur cette loi de transformation de la Fonction publique qui fait du recrutement de contractuels une amélioration de nos services publics. Rappelons qu'il y en a déjà plusieurs centaines de milliers dans l'Éducation.

Il semblerait que notre département y fasse appel dans le premier degré, nous en reparlerons peut-être en instance.

Cependant, permettez-nous de regretter très fortement que l'on n'ait pas fait appel à des inévitables, bon nombre de collègues restant désespérément à la porte de notre département ou académie, dans des situations familiales ou financières très difficiles. La différence entre gestion humaine et financière explique sûrement ce choix et nous le dénonçons.

Nous vous remercions de votre attention.

Vos représentants du SE-UNSA en CAPD.