



## Déclaration liminaire Syndicat des Enseignants-Unsa du Finistère

**CAPD du 23 janvier 2023**

Le SE-Unsa du Finistère se réjouit de pouvoir à nouveau siéger dans les instances départementales du Finistère.

Les représentants du Syndicat des Enseignants et de sa fédération l'Unsa Education ont siégé dans ces instances jusqu'à 2018, avant la Loi de la Transformation de la Fonction publique à laquelle le SE-Unsa reste opposé.

Cette loi du 6 août 2019 a fortement impacté le dialogue social et les instances de concertation en fusionnant les CT et CHSCT et en restreignant considérablement les compétences des CAP. En aucun cas, ces modifications ne doivent, à court comme à long terme, engendrer une diminution de moyens alloués aux instances en place et aux responsabilités des représentants syndicaux (contingent d'heures, contingent de décharges d'activité syndicale, indemnisation, mise à disposition de locaux...).

Le rôle des représentants des personnels est essentiel et a souvent permis de dénouer des situations en participant activement aux instances de concertation en ayant accès aux informations nécessaires ...

Le SE-Unsa ne cessera de rappeler son 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.

Aujourd'hui les enseignant.e.s se retrouvent seul.e.s face à des décisions auxquelles les organisations syndicales ne peuvent plus prendre part. Le dialogue social est désormais réduit à des demandes de recours.

La CAPD de ce jour concerne les recours RDV de carrière.

Pour le SE-Unsa, l'évaluation doit en premier lieu permettre de valoriser le travail et l'investissement des personnels sur l'ensemble de leur(s) carrière(s).

L'évaluation de la valeur professionnelle doit répondre à l'attente de la profession en matière de reconnaissance et de développement professionnel.

L'évaluation doit aussi concourir à l'amélioration des pratiques individuelles et collectives, notamment par des actions de formation concrètes adaptées aux besoins des individus.

Il faut poursuivre l'évolution apportée à l'évaluation des personnels. Cela passe notamment par une répartition plus équilibrée des rendez-vous de carrière, une réflexion sur leur nombre, la prise en compte des fonctions spécifiques exercées par les enseignants, et une clarification des attendus propres à chacun des rendez-vous, notamment pour le changement de grade. Elle doit reposer sur une mise en place d'un dialogue constructif avec les différents évaluateurs afin d'explicitier les avis et accompagner les personnels dans leurs pratiques.

Enfin, les appréciations finales doivent refléter la valeur professionnelle des enseignants : elles ne doivent plus être contingentées ni être immuables. Par ailleurs, les avis portés sur la valeur professionnelle doivent être consultables par chaque agent de façon permanente.

L'avis du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière ne doit pas être figé et doit pouvoir être réévalué à la demande de l'agent hors voie de recours.

Je vous remercie pour votre attention.

Pour le SE-Unsa,

Anne SEVEN.