



## Déclaration SE-UNSA à la CAPD du 4 juillet 2019

Tout d'abord, nous remercions les services de la DSDEN pour la qualité des documents transmis pour ce second mouvement et pour les échanges cordiaux et constructifs que nous avons pu avoir. Malgré un contexte défavorable, nous arrivons à tenir cette CAPD avant le départ en vacances.

A l'heure où l'existence des CAPD est très fortement menacée et leurs prérogatives fortement diminuées, nous avons pourtant pu constater une fois de plus leur utilité, a fortiori cette année.

En effet, ce mouvement des personnels est le premier de la nouvelle mouture imposée par le ministère avec :

- Un nouveau barème tenant compte des bonifications pour priorités légales listées dans la circulaire nationale sur la mobilité des personnels enseignants du premier degré mais ignorant tout bonnement les réalités locales.
- Des nouvelles règles découlant de cette même circulaire et se substituant à nos deux mouvements traditionnels.
- Un nouveau système informatique menaçant de planter à chaque nouveau déploiement.

Une fois de plus, ces modifications ont été faites au pas de charge et souvent sous prétexte d'une harmonisation académique qui est, on peut le dire aujourd'hui « inexistante ». De même, nous avons souvent avancé à l'aveugle, le nouveau logiciel de gestion du mouvement n'étant pas livré dans les temps impartis et son algorithme suscitant bien des questions.

Lieu d'échanges et de débats, les CAPD auront permis un éclairage et un contrôle mutuel des situations des personnels par chacun de ses membres. Ceci est pour nous la garantie la plus certaine que chacun d'entre eux est traité de manière équitable (sans oubli le concernant et pouvant lui porter préjudice) et de manière transparente. On peut facilement imaginer, si les CAPD deviennent des chambres d'enregistrement de décisions déjà ficelées, que les services de l'administration seront débordés d'appels et de requêtes en tout genre, leur rajoutant une charge de travail supplémentaire inutile.

Pour revenir à ce mouvement qui se voulait exclusivement 2.0 mais qui aura fini, peut-être encore plus que les précédents d'ailleurs, en format papier, plusieurs points méritent d'être soulignés :

- Nous sentons bien que les postes de modulateurs, jadis attribués à titre définitif puis avec une priorité absolue vivent leur dernière année et nous le déplorons fortement. L'équilibre et la stabilité en école d'application, prônés comme partout ailleurs, sont remis en question. Le travail des personnels est méprisé.
- Les titulaires remplaçants sur postes de compensation de décharge syndicale ont vu leur poste tout bonnement disparaître. Eux qui les obtenaient chaque année grâce à une priorité une, autrement dit de manière provisoire mais reconductible, n'ont même pas eu de courrier pour les informer que leurs postes fermaient et n'ont pu, en plus, bénéficier d'aucune mesure compensatoire.
- Le nouveau logiciel du mouvement permet des affectations d'office « en extension ». Si nous avons réussi à bloquer cette phase cette année, qu'en sera-t-il dans le futur ? La CAPD sera-t-elle seulement consultée pour les mutations ?
- Sur une note plus positive, la création des titulaires de secteur peut permettre une certaine stabilité dans les appariements de rompus dans les années futures. Surtout si les TRS sont affectés suivant leur ancienneté dans le poste comme nous le proposons.

- Enfin, les nouvelles modalités du mouvement permettent aux remplaçants à temps partiel de rester sur leur propre poste. Des rompus ne leur sont plus réservés et attribués en dehors des règles du mouvement, nous nous en félicitons.

Cette CAPD traite également des changements de grade avec l'accès à la Hors Classe pour 50 collègues. Aujourd'hui de 15, 1%, nous nous félicitons que ce taux de passage continue d'augmenter afin d'atteindre comme prévu les 17% pour qu'enfin les professeurs du primaire soient traités comme leurs homologues du secondaire.

Cependant, nous ne pouvons nous satisfaire des modalités de passage qui ne nous conviennent pas et notamment du calcul du barème qui laisse une place trop importante à l'appréciation de Mr le DASEN.

Nous avons d'ailleurs proposé un calcul de barème plus équitable, en divisant par 2 cette appréciation, ce qui permettrait un équilibre entre celle-ci et l'AGS, facilitant l'accès à la Hors Classe pour les collègues des plus hauts échelons.

Nous revendiquons également le fait que les appréciations attribuées soient révisables chaque année, avec une priorité pour les « A consolider ». Comment peut-on imaginer coller une étiquette à un collègue de manière définitive sans que celui-ci ne puisse montrer qu'il a évolué et ne puisse prétendre à une amélioration de son appréciation ? En ces temps de bienveillance, serait-ce raisonnable de faire la même chose à un élève de CP qui ne quitterait plus son appréciation, celle-ci le poursuivant à l'entrée du collège et bien plus ?

Que penser également des appréciations attribuées en dehors de tout rendez-vous de carrière lors de la première campagne de promotion ? Nous n'y avons vu aucune clarté, aucune logique. Une grille de type « grille indicative de notation » qui harmonisait à une époque les notes d'inspections aurait été la bienvenue. Elle aurait permis d'expliquer le choix de cette appréciation et aurait évité des incohérences du type : note pédagogique 13,5 appréciation « Satisfaisant » ; note pédagogique 16,5 appréciation « A consolider ».

L'incompréhension des collègues voire parfois leur colère paraît légitime dans des cas comme ceux-là.

Aussi, nous vous demandons Mr le DASEN de revoir toutes les appréciations des collègues qui vous le demanderont, vous seul en avez la possibilité. Et si cela a été possible pour une personne, au nom de l'égalité entre les personnels, cela doit l'être pour tous !

Merci de votre écoute.

Carole TANGUY  
Aurélien ANJARRY