

## Section de la Lozère

Monsieur le Directeur Académique,  
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Dans la situation bouleversée que nous traversons, rien n'est satisfaisant, qu'il s'agisse de rester en travail à distance ou de retrouver des élèves en petits groupes et dans des conditions qui ne ressemblent en rien à la classe d'avant. Apprendre à vivre avec le virus est sans doute synonyme de renoncer en partie et temporairement à une action éducative qui réponde pleinement à tous les objectifs pédagogiques, éducatifs et sociaux que nous nous fixons pour chacun de nos élèves et leur famille. Pour autant, notre action doit conserver un sens. Force est de constater que c'est à chacun de le trouver tant les expressions du président de la République, du Premier ministre et du ministre ont manqué de cohérence. L'exécutif aurait tort de renvoyer l'exaspération de la profession aux contraintes imposées par la pandémie. Il y a bel et bien un problème de gestion de la crise à l'Éducation nationale. Depuis deux mois, l'École vit au rythme d'ordres et contre-ordres, d'annonces médiatiques incessantes et plusieurs fois contradictoires, le tout dans des échéances intenable avec un manque criant d'informations officielles claires et stabilisées. Les personnels ont le vif sentiment d'être appelés à fonctionner pour servir la communication politique plutôt que l'École. Le système est au bord de l'explosion. Le SE-Unsa a solennellement alerté le ministre. La santé des personnels et la solidité du système éducatif sont menacées. Il est urgent de donner de la visibilité et des objectifs sur le moyen terme. Faire et défaire, c'est toujours travailler, oui mais pour qui? Les personnels n'accepteront pas de s'épuiser encore toute la fin de l'année scolaire puis pendant les vacances d'été au gré de la communication ministérielle comme ils le font depuis le 13 mars. Tous les personnels sont mobilisés pour faire face à la situation mais dès les premiers jours, ce sont les directeurs-directrices d'école qui se sont retrouvés en première ligne. Ce sont elles et eux qui, malgré des informations parcellaires et souvent contradictoires, reçues dans l'urgence et parfois déconnectées de la réalité, n'ont eu de cesse de continuer à informer, dialoguer, maintenir les liens, organiser avec les familles, les mairies, leurs collègues enseignants, les Atsem, les AESH, les personnels de cantine et de garderie, les partenaires associatifs ... Les directrices et directeurs d'école sont encore une fois au rendez-vous, mais jusqu'à quand ?

Concernant le paritarisme, le 1er décembre dernier, le décret relatif aux lignes directrices de gestion des personnels et à l'évolution des attributions des Commissions Administratives Paritaires est paru au Journal Officiel. L'entrée en vigueur de ce décret détruit les prérogatives des CAP (CAPN, CAPA, CAPD). Ainsi, les mutations (interdépartementales et intra-départementales), autrement dit les permutations et le mouvement ne font plus partie des sujets abordés en CAP (plus de communication sur les barèmes et les résultats). Nous vous redisons ici notre souhait que le mouvement intradépartemental en Lozère garde ses spécificités pour une gestion au plus près des réalités locales et des intérêts des personnes. Le 1er janvier 2021, ce seront les avancements qui échapperont à tout contrôle de la part des représentants des personnels en CAPD. Le nombre de CAPD diminue donc pour se contenter de ne gérer a posteriori que les erreurs inévitables que nous parvenions à prévenir en amont jusqu'à

maintenant. Alors que les CAPD étaient un lieu d'échanges et de débats constructifs, voire revendicatifs, permettant un éclairage et un contrôle mutuels avec les organisations syndicales des situations des collègues, ainsi que l'établissement de règles claires, les personnels ne seront dorénavant plus protégés par des regards croisés. La garantie pour chacun d'un traitement équitable n'est plus acquise. C'est un recul grave et sans précédent du paritarisme dans ce pays, lourd de conséquence pour les collègues. Nous regrettons ce choix gouvernemental d'écarter une fois de plus les corps intermédiaires que sont les organisations syndicales mais nous ne laisserons pas les collègues seuls face à une administration contrainte à cette opacité que nous déplorons. Le climat de défiance, voire délétère, qui règne aujourd'hui au sein de l'Education Nationale, chaque jour accru par les déclarations d'un ministre niant cette réalité, sera sans nul doute aggravé avec la mise en œuvre de cette loi de transformation de la fonction publique.

Venons-en à l'ordre du jour de cette CAPD.

Au sujet des rendez-vous de carrière, le SE-Unsa se satisfait que nous atteignons cette année les 30% de promotions « accélérées » prévus par le PPCR. Le choix de l'appréciation finale manque de transparence et une clarification sur les critères nous paraît nécessaire. Le SE-Unsa réclame une appréciation finale systématiquement concordante avec la majorité des items des collègues sans considération des contingents de promotions futures ou encore sans comparaison de la valeur professionnelle des collègues entre eux.

Concernant la hausse des candidatures à la liste d'aptitude pour la direction d'école, venant enrayer une baisse de plusieurs années, nous y voyons un effet du changement des règles du mouvement. Devant la menace d'une affectation à titre définitif par le biais d'un vœu large obligatoire, vœu plus subi que choisi, certains de nos collègues font le choix de miser sur la direction d'école. Avec 96% des directions du département ayant fait l'objet de seulement 0,1,2 ou 3 vœux une ou plusieurs années lors des 5 derniers mouvements, on voit bien qu'il s'agit d'un choix par défaut. Choix par défaut qui, dans le contexte actuel de la direction d'école, donne une idée du désarroi professionnel dans lequel certains se trouvent dans un département où le mouvement ne permet que très peu de perspectives de changement.

Cette commission doit également se prononcer sur les demandes de congé de formation. Cette année encore, trop peu de demandes pourront aboutir compte-tenu du quota de mois disponible qui est trop faible et n'évolue pas. Là aussi, nous sommes bien loin d'une gestion générale de ressources humaines qui entende les aspirations des personnels à évoluer ou à vivre mieux l'articulation de leur vie professionnelle et personnelle.