



Déclaration liminaire à la CAPD d'installation

du 26 / 01 / 2023

Monsieur le Directeur académique,
Mesdames et messieurs les représentants de l'Administration,
Mesdames et messieurs les représentants des personnels élus,

Le SE-Unsa tient à rappeler son opposition à la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et ses conséquences sur le dialogue social et les instances de concertation, en particulier la réduction considérable des compétences et des moyens des CAP.

Malgré ce nouveau contexte, nous resterons force de proposition dans cette nouvelle instance de concertation et veillerons à ce que l'accompagnement des collègues soit garanti en matière de carrière, et de mobilité.

Déterminé à œuvrer en faveur d'une amélioration des conditions d'exercice du métier, le SE-Unsa reste attaché à un dialogue social constructif, c'est pourquoi il exige le rétablissement d'un véritable paritarisme.

Pour protéger et défendre les droits des personnels, le SE-Unsa poursuit son engagement à investir et faire vivre un modèle de représentation de nos collègues, de défense de leurs droits et d'obtention d'avancées concrètes qui ne se limite pas à un accompagnement des demandes de recours.

À ce titre, il est attaché à un dialogue social fondé sur :

- des cadres de gestion des opérations de carrière révisables annuellement en tout ou partie,
- un envoi annuel fin septembre aux organisations représentatives des listes des agents du ministère, y compris les personnels détachés, dans un format exploitable et identique pour tous les territoires,
- un envoi annuel en début d'année civile aux organisations représentatives des listes des agents faisant valoir leur droit à la retraite,
- une consultation des organisations représentatives en amont de toute publication de cadre de gestion d'une opération de carrière, et ce, au sein d'une instance, ainsi qu'en amont de toute publication de textes d'application d'un cadre,
- des protocoles d'échanges avec l'administration durant toute la durée d'une opération de carrière, sur une problématique collective comme sur des situations individuelles,
- l'envoi aux organisations représentatives des informations collectives et des décisions individuelles relatives à la mobilité (mouvement, détachement, liste d'aptitude, intégration...) et à la carrière (promotions, avancement) dans le respect des données privées,
- des protocoles de demandes et d'assistance de recours en cas de décision défavorable comprenant des bilatérales,
- un bilan partagé de toute opération de carrière en préparation de la campagne suivante et ce au sein d'une instance.

- Le comité médical, instance remplaçant la commission de réforme, doit remplir son rôle pleinement, de prise en compte de la situation des personnels en difficulté.

Les avis d'experts désignés ne doivent pas être minimisés mais pris en compte dans toute leur professionnalité par leur confrères qui siègent en instance.

- Les personnels en situation médicale ou sociale difficile mais non porteur de handicap doivent voir leurs conditions de travail améliorées par la possibilité d'obtenir un temps partiel (y compris la quotité 80%), une disponibilité et allègement de service. Et toujours une bonification pour leur barème aux mouvements.

- en ce qui concerne les barèmes, justement, sous prétexte d'harmonisation c'est bien une unification à marche forcée des barèmes et bonifications des mouvements départementaux de l'académie notamment en ce qui concerne les priorités légales qui s'annonce. L'Unsa est attachée à l'équilibre parfois complexe mais efficient collectivement de mouvements départementaux fluides, non bloqués qui permettent tout autant la mobilité des personnels concernés par les priorités légales que celle des personnels qui ne bénéficient pas de ces priorités. Pour cela il faut un équilibre raisonné entre AGS qui doit rester une part importante des barèmes et des bonifications (de rapprochement de conjoint / pour les personnels bénéficiant de RQTH pour eux même ou leurs enfants ou conjoints / Mesures de carte scolaire) proportionnées mais efficientes. C'est ce qui globalement prévalait dans les différents mouvements départementaux.

L'Unsa plaide donc à ne pas opposer les personnels :

- En reconnaissant une nécessité à faciliter les situations des personnels bénéficiaires d'une RQTH, victimes d'une mesure de carte scolaire ou de rapprochement de conjoint
- tout en gardant pour les personnels qui ne bénéficient pas de ces bonifications un horizon de possibles par le mouvement.

Dans un objectif d'équité et de transparence, le SE-Unsa veillera toujours à ce que les règles soient connues et compréhensibles par tous.

Le SE-Unsa exige également pour toute opération de carrière une information individuelle des personnels par l'administration en matière de calendriers et modalités, d'éléments relatifs aux barèmes et enfin de résultats accompagnés des voies et délais de recours.

- le SE-UNSA s'oppose à l'intervention des professeurs des écoles en sixième. Comme s'il fallait se rattraper d'un travail mal fait à l'école ou comme si les enseignants du second degré ne savaient pas faire ! Mais combien de PE seront volontaires après leur journée de travail et leurs préparations ou le mercredi matin pour venir assurer des heures dans le second degré ? On ne le rappellera jamais assez, les enseignants du 1er degré font déjà le maximum et sont à bout, leur en demander plus est un affront.

Les difficultés scolaires ne se régleront pas ainsi et nous militons pour l'augmentation des RASED, psyEN, Upe2A, médecins sco.....

- Des solutions plus efficaces sont plébiscitées par tous les professeurs : notamment l'allègement des effectifs dans toutes les classes. Le SE-UNSA demande à ce que toutes les écoles aient a minima les conditions des secteurs particuliers. S'en suivrait une amélioration certaine de la prise en charge individuelle des élèves...

- Le SE-UNSA continue de soutenir les directrices et directeurs d'école, dont les conditions d'exercice doivent absolument s'améliorer et être respectées, il est inacceptable qu'ils soient convoqués au dernier moment

- Le nouveau recensement des grévistes ajoute encore une tâche administrative qui ne doit pas incomber aux personnels de direction.

- Le SE-UNSA réaffirme en outre son opposition à l'allongement de la durée de la carrière et au report de l'âge légal de départ, pour toute la société et pour ses enseignants, épuisés de plus en plus jeunes par des conditions de plus en plus dégradées.

- Afin de pallier à l'épuisement intellectuel et physique, des aménagements au cours de la carrière doivent être facilités : notamment l'accès au temps partiel. Les collègues ne doivent pas pâtir de la crise de

recrutement. Le ministère doit prendre ses responsabilités sur les conséquences de sa politique et permettre aux administrations de terrain d'assurer au mieux le service en permettant aux personnels de concilier vie personnelle et professionnelle.

Le SE-Unsa, forte d'une progression remarquable aux élections professionnelles confirme sa représentativité à la CAPD du département de Haute-Savoie en gagnant un 3^{ème} siège. A l'issue de ce scrutin, elle poursuivra son engagement au service des personnels du premier degré dans sa démarche réformatrice, ne cédant ni à la facilité ni à l'opposition de principe.

Merci,



Pour le SE-Unsa,
Catherine Hérétick
Céline Mugnier
Jean-Michel François