



Monsieur Le Directeur Académique,

L'installation de cette CAPD réunie dans sa nouvelle composition fait suite aux élections professionnelles de décembre 2018.

Ces élections professionnelles se sont déroulées dans un contexte social et politique particulièrement tendu. Malgré une première journée de scrutin marquée par la défaillance du système de vote, que nous déplorons, la participation est en hausse. Cette progression témoigne de l'attachement à la représentation syndicale.

Pour les élus que nous sommes, c'est la traduction de la confiance que les personnels accordent à leurs représentants.

Nous souhaitons inaugurer notre mandat par la réaffirmation des principes qui animent les élus SE-Unsa : le dialogue social, la recherche d'équité, le devoir de transparence, la prise en compte de l'humain.

Le syndicalisme combatif et progressiste porté par le SE-Unsa enregistre une progression globale de 6 573 voix aux Commissions administratives paritaires nationales. L'UNSA Éducation consolide donc sa 2ème place d'Organisation syndicale. C'est forts de cette représentativité accrue que les représentants du personnel du SE-UNSA que nous sommes abordent ce nouveau mandat. Nous allons honorer la confiance de nos pairs en les représentant pendant 4 ans afin de défendre au mieux leurs droits dans les opérations de carrière traitées dans les CAP. Pourquoi nous ont-ils transmis cette confiance ? Car nos collègues sont attachés à ce que le contrôle paritaire de la gestion de leur carrière perdure. C'est une conquête syndicale et si nous insistons sur ce point aujourd'hui c'est que nous estimons qu'elle est menacée.

Les arbitrages du Premier ministre et du ministre de l'Éducation nationale, suite au rapport Cap 2022, soulèvent de nombreuses interrogations. L'Unsa Education et l'Unsa fonction publique ne sont fondamentalement pas contre des évolutions du service public. Leur boussole est la qualité du service public avec la défense du statut pour tout emploi à mission pérenne. Les premiers éléments qui se dégagent sur les instances avec la fusion des CHS-CT et des CT et une révision des prérogatives des CAP ne nous rassurent pas.

Définir un nouveau modèle de dialogue social ne peut pas se traduire par une détérioration des droits des agents publics.

La présentation par le gouvernement, d'un scénario pour les futures CAP (Commissions Administratives Paritaires) et CCP (Commissions Consultatives Paritaires), élues en 2022, est en

contradiction avec les concepts de modernisation et d'amélioration qu'il évoque. Le projet mis sur la table est plus proche d'une transformation radicale.

L'UNSA réaffirme l'importance des CAP et des CCP qui doivent être proches des préoccupations des agents et qui doivent permettre de garantir l'équité de traitement entre agents et la transparence dans la gestion.

Le projet présenté :

- Supprime toutes les compétences des CAP sur les actes de mobilité et de mutation
- Réduit le suivi des promotions

De fait, il ne restera plus aux CAP que l'étude des demandes de recours des agents et à se prononcer sur les sanctions disciplinaires. L'idée de supprimer le paritarisme est même évoquée !

L'UNSA rappelle toute l'importance qu'elle attache à ces instances de dialogue social, qui traduisent le droit de participation des agents publics défini à l'alinéa 8 du préambule de la constitution et dans l'article 9 du statut général de la fonction publique.

Elle rappelle également, que ces instances sont consultatives et permettent de vérifier que le droit de chacun est respecté avec équité.

Pour l'UNSA, cette première présentation ne doit pas rester en l'état. L'UNSA s'interroge sur la volonté du gouvernement de réduire le syndicalisme dans la fonction publique. En effet, les employeurs ont le pouvoir de décision. Il est, aujourd'hui, éclairé et régulé par l'avis donné lors des instances consultatives.

Supprimer les CHSCT ou les missions des CAP/CCP revient à laisser seul chaque agent face à son employeur. Ce n'est pas la conception de l'UNSA qui prône une véritable modernisation du dialogue social pour un meilleur fonctionnement des collectifs de travail.

Ces annonces peuvent venir renforcer une évolution libérale et très déconcentrée de notre système éducatif. Il est encore possible de choisir une option plus humaine, qui lie l'individu et le collectif, au service de la réussite de chaque jeune et dans le respect des personnels. Une option qui améliore la formation, l'accompagnement de nos collègues dans le cadre d'une évolution du système éducatif, c'est ce que l'UNSA Éducation continuera de défendre dans toutes les instances.

Cette évolution humaine que nous portons dans les instances passe par le recrutement et la formation d'enseignants reconnus et considérés par leur administration. Formation tant initiale (quid de l'organisation du travail des PES pour l'année à venir) que continue (que sont devenus les stages de 3 semaines, vrais moments de formation permettant de faire évoluer les pratiques ?). Pour le SE-UNSA, l'attractivité du métier passe par une politique ambitieuse de recrutement. Que dire aussi du gel continu du point d'indice ?

Dans le second degré, les nombreuses fermetures de postes annoncées dans le Tarn, le recours de plus en plus systématique aux heures supplémentaires, la multiplication des services partagés, le refus des temps partiels ou encore l'alourdissement de la charge de travail sont autant de signaux de la dégradation des conditions de travail des enseignants que le SE-Unsa ne saurait cautionner. L'école de la confiance que notre ministre semble appeler de ses vœux devrait passer par la reconnaissance et le respect des personnels. Elle ne devrait pas opposer de la sorte le traitement du 1^{er} et du second degré. La méthode utilisée amenant changements et modifications à la hâte, y compris pour les services, est

une illustration flagrante de ce mépris du Ministère (modification des règles du mouvement, gestion du dossier des évaluations nationales, des recours suite aux entretiens carrière ...)

Dans le 1^{er} degré, malgré un poste supplémentaire, le nombre d'élèves par classe sera encore bien trop important pour arriver à accomplir nos tâches de la meilleure des façons.

Enfin, en ce qui nous concerne aujourd'hui, le SE-Unsa rappelle que chaque collègue souhaitant changer de département, devrait pouvoir obtenir satisfaction.

En conclusion, pour cette CAPD d'installation, le SE-Unsa réaffirme son exigence de considération de nos collègues. Les opérations de gestion de carrière touchent à des facteurs très souvent déterminants pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. Elles ne peuvent manquer ni d'attention ni de reconnaissance. N'est-ce pas là l'essence même de la gestion de ressources humaines de proximité ?

Monsieur le Directeur Académique, merci de votre écoute.