



Déclaration préalable CAPD du 3 mars 2023

Madame la Directrice Académique,

Nous profitons de l'installation de cette CAPD pour rappeler que pour le SE-UNSA, la réforme de la fonction publique a fait le choix de réduire drastiquement le dialogue social. Exit les CAPD, la communication de documents importants. Exit le regard croisé des organisations syndicales, des représentants élus des personnels avec celui de l'administration. La gestion est désormais verticale et se passe de la connaissance fine que nous avons également du terrain.

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 oeuvrer 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.

Nous nous interrogeons sur le déroulement du mouvement intra-départemental 2023 : quand aura lieu la saisie des vœux ? quand paraîtra la circulaire ? Quand auront lieu les résultats ? Nous espérons le plus tôt possible afin d'éviter pour les collègues stress, inquiétude et dysfonctionnement dans les écoles. L'organisation du mouvement sans CAPD et sans contrôle des représentants du personnel pour les barèmes engendre de l'opacité et de l'incompréhension de la part des personnels. C'est pourquoi, le SE-UNSA souhaiterait qu'un groupe de travail soit organisé en amont du mouvement intra-départemental, afin de préciser certains points et situations, notamment des situations particulières suite à des fusions d'école, ou aux bonifications suite à la transformation des postes de brigades et de TR. A ce sujet, ces personnels devaient être reçus par vos services avant le mouvement. Les modalités sont-elles connues ?

Le ministère a reçu les organisations syndicales en multilatérale pour les informer que le mouvement intra-départemental 2023 allait connaître quelques évolutions concernant notamment quelques éléments de barèmes et les critères de départage. Nous souhaitons connaître les modifications locales avant le début du mouvement.

Les conditions d'inscription (ou plutôt de réinscription) sur la liste d'aptitude des directeurs et directrices d'école pourraient également être modifiées.

Sur ce sujet, nous souhaitons des informations sur le calendrier des résultats d'inscription sur la liste d'aptitude à la direction d'école mais aussi des demandes de temps partiel, de disponibilité, de congé formation, ... Ces informations sont indispensables pour les collègues.

Le résultat des mutations inter-départementales est proche et nous craignons que le nombre d'enseignants obtenant satisfaction soit encore très bas. Il sera nécessaire d'accorder des inéat et des exeat le plus tôt possible.

Et pour ceux qui souhaitent, souvent depuis plusieurs années, quitter le Vaucluse pour enfin rejoindre les Bouches du Rhône (ou inversement), le SE-UNSA formule le vœu que des dispositions particulières soient prises au niveau académique pour permettre à ces collègues qui font beaucoup de route quotidiennement de se rapprocher de leur domicile.

Concernant les évaluations nationales de mi-CP, la saisie des résultats des évaluations nationales de CP est de nouveau une surcharge de travail pour les enseignants. Le SE-UNSA a écrit au ministre pour lui demander une compensation horaire pour tous les enseignants concernés pour que leur compensation soit doublée, le ministère n'a pas répondu à cette problématique.

Concernant les évaluations d'école, où en-est-on ? Des écoles semblent avoir été contactées et "invitées" pour une réunion sur ce sujet, en dehors de leur temps de service et au dernier moment. Pour le SE-Unsa, ces évaluations ne doivent pas se traduire par du travail en plus, ni par du travail pour rien. Malheureusement, force est de constater que cela était trop souvent le cas dans de nombreux territoires, ce qui a conduit à l'annulation de ces évaluations en début d'année.

Le SE-Unsa s'oppose aux conditions dans lesquelles l'évaluation des écoles continue de se mettre en œuvre. Les dérives sont nombreuses et préjudiciables : pressions pour que des équipes se désignent volontaires, absence de temps libéré avec un renvoi systématique sur les 108 heures dans le premier degré alors que celles-ci explosent, modalités de consultation des parents d'élèves et des collectivités imposées en dépit du cadre national...

Le SE-Unsa a ainsi adressé un courrier au ministre de l'Éducation nationale pour dénoncer cet état de fait. Il est indispensable qu'un dialogue s'engage entre les autorités académiques et les représentants des personnels pour remettre à plat les pratiques d'évaluation des écoles et établissements.

Pour le SE-Unsa, l'évaluation des écoles et établissements doit :

- être librement consentie et construite par les équipes pédagogiques ;
- absolument prévoir du temps libéré pour les équipes pédagogiques. Dans le premier degré, le renvoi systématique vers les 108 heures méconnaît la réalité de la charge de travail des enseignants dont les directeurs d'école ;
- déboucher sur des actions concrètes avec des moyens humains, matériels et de formation, au regard des besoins qui sont identifiés ;
- respecter les choix des équipes, en particulier dans les modalités d'échanges avec la collectivité et les familles notamment ;
- permettre l'élaboration du projet d'école et d'établissement et non pas s'y ajouter ;
- veiller à protéger l'école, l'établissement et leurs personnels de toute mise en concurrence individuelle, collective ou de l'enseignement public avec l'enseignement privé ainsi que de la possible ingérence des familles ou des collectivités sur le volet pédagogique.

Pour le SE-UNSA, il n'y a pas d'ambiguïté, pour rendre une tâche supplémentaire obligatoire, cela implique qu'elle soit inscrite dans les obligations de service ou sur un temps banalisé. D'autre part, les protocoles d'auto-évaluation doivent correspondre à l'annexe 1 du cadre d'évaluation et ne pas aller au-delà.

Enfin, la rédaction du projet d'école doit également se faire sur un temps libéré et ne pas surcharger les enseignants et directeurs d'école.

Concernant l'ordre du jour de cette CAPD, les recours avancés nous souhaiterions que les collègues déposant un recours reçoivent un accusé de réception de la part des services leur signifiant la bonne prise en compte de leur demande.

Nous aimerions pouvoir consulter les avis émis lors des précédents rendez-vous de carrière et inspections afin de prendre en compte l'ensemble de la carrière des collègues comme le préconise le document PPCR.

Le SE-Unsa continue de dénoncer la génération sacrifiée de collègues qui, faute de rendez-vous de carrière lors de la bascule entre l'ancien système et le nouveau, se sont vu appliqués des avis arbitraires sans aucun entretien les pénalisant très souvent pour leur accès au grade de la hors classe. Nous continuons d'exiger le caractère révisable de ces avis devenus pérennes.

De même, le caractère pérenne de l'avis du 3e rendez-vous de carrière est totalement injuste et inacceptable et il est très mal vécu par l'ensemble des enseignants. Cela doit être revu. Le SE-UNSA réclame que cette appréciation du 9ème échelon puisse être revue sur demande de l'enseignant.

Entre la 2ème année du 9ème échelon (date du dernier rdv carrière) et la fin du 10ème échelon ou le 11ème échelon (début réel des chances d'accéder à la hors classe puis la classe exceptionnelle), les compétences professionnelles des enseignants évoluent. L'avis doit aussi évoluer.

La limitation du nombre d'avis par catégorie rend cela plus injuste et subjectif.

Comment comprendre qu'avec une carrière ponctuée de rapports d'inspection élogieux l'avis soit restreint à "satisfaisant", parfois uniquement parce que le "quota" d'avis excellent est atteint ou parce que l'enseignant est "trop jeune" ?

Cet appréciation finale figée créé, à juste titre, de la frustration et de l'incompréhension chez de nombreux enseignants.

Certains nous disent même : « à quoi bon s'investir autant dans son travail, prendre des responsabilités, donner de son temps et de son énergie pour ne pas évoluer professionnellement ? »

Pour le SE-Unsa, il faut revoir ce système. Le SE-UNSA demande depuis la mise en place du PPCR une remise à plat de l'articulation avis primaire / appréciation de la valeur professionnelle. Le SE-UNSA demande que ces appréciations puissent évoluer d'une campagne de promotion à une autre, en fonction aussi de l'évolution des enseignants.

Le système précédent était injuste pour de très nombreux enseignants, et même si le PPCR leur a permis d'accéder plus rapidement à l'échelon 11, et permet à terme à tous d'accéder à la hors classe, cette injustice, illogique au possible, doit disparaître.

Le SE-UNSA souhaite de plus connaître les critères d'attribution des avis : sur quels critères est donné un avis "excellent" ou "très satisfaisant" des DASEN ? Combien faut-il d'items "excellent" ou "très satisfaisant" des IEN ? Quels sont les autres éléments pris en compte ? Comment les demandes de recours sont prises en compte ? Comment les "quotas" sont appliqués ?

Il est indispensable que vous puissiez, Madame la Directrice Académique, expliquer à tous les enseignants les conditions d'attribution de l'appréciation qui évalue leur valeur professionnelle.