Déclaration liminaire du SE-Unsa CAPD du 10 mars 2020

Monsieur l’Inspecteur d’Académie, Mesdames et Messieurs,

Nous siégeons aujourd’hui en CAPD, et ce, malheureusement, pour la 1ère fois de l’année scolaire, en outre, celle-ci, seule à demeurer, disparaitra l’année prochaine, le SE-Unsa ne peut pas faire comme si cela était définitivement acquis et déjà tourner la page comme si de rien était. Parlons en donc, une dernière fois peut-être …

Le SE-Unsa, n’a pas pour habitude de se nourrir de regrets et de refus systématique, mais plutôt de s’asseoir à la table des négociations, pour faire progresser les conditions de travail des enseignants, porter leur voix et leurs questionnements sur leur carrière, afin de les informer avec rigueur et lever des zones d’ombres qui ne font qu’augmenter un niveau de défiance qui n’a vraiment pas besoin de cela.

Il nous faudra bien des audiences afin d’échanger sur tous les sujets que nous abordions tous ensemble autour de cette table lors des CAPD, toutes ces situations qu’on dit « particulières » et qui méritaient l’attention et l’écoute de nous tous ainsi que nos échanges, à un rythme bien connu de tous, au fur et à mesure des instances annuelles. Et ceci ne remplace pas cela …

Nous nous sommes vivement opposés à cette loi dite de « modernisation » de la Fonction Publique et tout particulièrement sur le fait qu’elle supprime entre autre, les compétences des deux domaines qui comptent le beaucoup pour nos collègues : les mutations et l’avancement-promotion.

Ce décret n°2019-1265 relatif aux CAP a été rédigé dans le cadre de la rénovation du dialogue social. Il n’y a aucune rénovation, ni aucune modernisation. C’est une drastique réduction du dialogue social tel qu’il existait dans la fonction publique, et plus particulièrement dans cette salle.  Il y a volonté de réduire les prérogatives des organisations syndicales qui pourtant n’ont toujours été que consultatives. Alors que les CAP étaient un lieu d’échanges et de débats, permettant un éclairage et un contrôle mutuels des situations des personnels, ainsi que l’établissement de règles claires, les personnels ne seront dorénavant plus aussi bien protégés qu’ils l’étaient par des regards croisés liés à des expertises complémentaires.

Là où habituellement, les organisations syndicales apportaient, souvent avec beaucoup de pédagogie, l’explication de la non obtention d’un poste ou d’une promotion, il n’y aura plus autant d’interlocuteurs. Sauf vos services. Il n’y aura plus qu’un lien direct entre les professeurs et leur administration. En faisant disparaître le collectif, on choisit l’individualisme forcé.

Tout cela pour dire que nous avons besoin de nouveaux espaces de dialogue et de trouver d’autres moyens pour obtenir a minima les informations et indicateurs indispensables sur les éléments de carrière de tous : mutations, promotions, temps partiels, disponibilités, allègements et postes adaptés, détachements, congé formations …

Nous espérons obtenir régulièrement tous ces indicateurs, comme nous vous l’avons exprimé en audience, dans le respect de la nouvelle loi qui même si nous ne l’avons pas choisie est actuellement incontournable, nous en sommes évidemment conscients. Ceci afin de mener à bien nos fonctions de représentants du personnel pour lesquelles nous avons été élus.

Nous espérons également que les nouvelles prérogatives des CTSD concernant les règles du mouvement ouvriront un espace d’échange possible.

Nos collègues sont en effet, attachés à la transparence de leurs opérations de carrière. Nous avons tous conscience, de la défiance qu’ils ont de plus en plus envers leur institution et surtout envers le ministre qui les emploie. Une récente enquête du SE-Unsa auprès de ses adhérents l’a confirmé. Celle-ci a encore augmenté en raison de la manière chaotique dont se met en place le projet de réforme des retraites, sujet que je ne souhaite pas développer ce jour, il y aurait trop à en dire.

Au sujet des rendez-vous de carrière, le choix de l’appréciation finale par exemple, manque de transparence et une clarification sur les critères nous paraît nécessaire, ce que nous avons fait savoir dans nos questions diverses.

Continuons donc de faire ensemble : ce travail utile à tous, même si de nouveaux modes de rencontre et d’échanges sont à trouver. Parce que l’amélioration de la situation des personnels par le biais de nos interventions, grâce à une connaissance fine des situations que l’administration ne peut pas toujours dominer en tout (ce qui est normal) est profitable au collègue comme à son institution. Je dirai : « Gagnant gagnant »

Il ne serait pas admissible qu’en tant que représentants des personnels, nous ne soyons plus en mesure de représenter correctement ces personnels.

Concrètement, voici dans un premier temps ce que nous demandons :

* Une stabilité des règles de mutation. Nous avons négocié avec nos dasens, depuis de nombreuses années pour obtenir ces règles du mouvement.  Nous ne souhaitons pas de bouleversements à nouveau.
* Nous demandons à avoir les documents avant diffusion aux personnels, dans les comités techniques, devenus compétents en la matière.
* Nous demandons à obtenir les fichiers de résultats à l’issue de chaque étape du processus de mutation afin d’assurer correctement notre mission de représentants des personnels
* Nous vous demandons donc de relayer ces attentes fortes au ministère, et vous en remercions. Dans la plupart des comités techniques, dans la plupart des CAP académiques et départementales, le SE-Unsa et sa Fédération l’UNSA-Éducation feront entendre d’une même voix leur exigence : celle de redonner aux organisations syndicales leurs prérogatives de consultation, dans l’intérêt des collègues comme dans celui de leur institution.

Je vous remercie de votre écoute Mme LAMOUREUX