



Madame La Directrice Académique, Mesdames et Messieurs Les Membres de la CAPD,

*Dans un nouveau document proposé aux syndicats le 25 mai, le ministre de l'action et des comptes publics envisage la suppression des instances paritaires des fonctionnaires, notamment ceux de l'Etat. Leur suppression permettrait, selon le ministre, d'alléger la gestion des personnels, de permettre une gestion locale et de récompenser le mérite individuel.*

*Ce sont donc ces instances, d'après Monsieur Darmanin qui sont responsables du manque de mobilité dans la fonction publique, ce sont donc ces instances qui en fixant les promotions des agents sur un barème transparent obèrent de l'efficacité du service public. Monsieur Darmanin souhaite récompenser le mérite individuel alors même que pour ce qui est de la classe normale au moins, le PPCR acte un système plus clair grâce à des temps d'évaluations précisés dans le temps, s'adressant à une cohorte identifiée et surtout, sur une grille d'évaluation commune à tous.*

*De plus, faudrait-il s'interroger sur ce qu'est un prof méritoire ?*

*-Celui dont on n'entend pas parler...*

*-Celui qui a un article dans la presse tous les ans...*

*-Celui qui répond aux injonctions de sa hiérarchie sans sourciller...*

*La liste est longue de ce que pourrait être le prof idéal.*

*A toutes ces questions que ce soit sur la mobilité ou la rémunération au mérite, nous répondons que l'enseignant doit avant tout être reconnu comme un professionnel expert.*

*Pour qu'il soit reconnu et qu'il se reconnaisse comme tel, il lui faut une formation initiale et continue de qualité, des possibilités d'évoluer dans sa carrière, de changer de métier. Il lui faut aussi une médecine du travail digne de ce nom.*

*Celui-ci préconise une gestion des ressources humaines de proximité, nous aussi mais tout dépend ce que l'on met derrière ces mots.*

*Quand on veut supprimer la seule instance de proximité qui permette à l'institution d'échanger avec les représentants des personnels, on peut avoir des doutes sur la définition de sa GRH.*

*En quoi la suppression de ces instances va t-elle faciliter les détachements vers le second degré, les stages dans d'autres fonctions publiques, la mise en place du CPF, l'augmentation du nombre de mois de congé de formation ?*

*En quoi la suppression de ces instances va t-elle faciliter la mobilité géographique de nos collègues sauf à imaginer un système totalement hors de contrôle voir à la tête du client ?*

*Permettez moi une remarque plus personnelle, un peu plus à vif, le travail que nous allons faire aujourd'hui, que nous avons fait hier et que nous ferons demain serait-il donc inutile ? L'accompagnement que nous faisons au quotidien pour orienter les agents, les conseiller, ne serait-il donc pas important ? Derrière cela, il y a clairement la volonté de nous affaiblir et d'affaiblir tout ce qui pourrait amener à une quelconque contradiction ou contre proposition.*

*Pour ce qui est des sujets qui seront abordés lors de cette instance, nous souhaitons apporter quelques contributions.*

*Sur le mouvement, tout d'abord, nous demandons pour l'année prochaine la suppression de l'intitulé CP et CE1 dédoublé. On pourrait tout simplement, à l'instar des CHAM, l'indiquer comme une particularité d'école et non le lier à des postes en particulier. Cet étiquetage a semé inutilement le trouble et l'inquiétude dans les écoles.*

Ensuite, il faudra également créer un intitulé poste en école primaire pour que toute confusion soit enfin éliminée.

De plus, comme nous avons pu l'évoquer avec vous en audience, nous souhaitons que les postes ASH restés vacants à l'issue de la seconde phase fasse l'objet d'un appel à candidature auprès de la profession afin qu'ils ne soient pas attribués forcément en phase d'ajustement à des titulaires débutants.

S'agissant du profilage de certains postes, comme dit précédemment, l'enseignant ou enseignante, le directeur ou directrice doivent être considérés comme des experts et nous ne concevons celui-ci que lorsque les missions du poste proposé diffèrent clairement de celles d'un enseignant ou d'un directeur lambda. Dans ce cas seulement, c'est un moyen de protéger l'institution mais également l'agent.

Nous demanderons, aujourd'hui, comme à chaque fois, la justification de tous les avis portés sur les candidats.

Pour en terminer sur ce sujet, nous tenons à remercier la division des personnels pour la qualité des échanges que nous avons eus et leur disponibilité qui nous ont permis de clarifier certaines situations et de corriger certaines anomalies.

Nous traiterons également des inévitables exécutés, il nous faudra porter toute notre attention, d'une part sur les demandes renouvelées depuis plusieurs années, mais également sur l'aspect médical et social de certaines situations, le barème restant le principal élément déterminant.

Trop d'enseignants sont depuis trop longtemps éloignés de leurs proches et vous le savez, l'équilibre vie pro-vie perso est essentiel pour le bien être au travail et donc l'investissement de l'agent dans sa mission.

Nous ne traiterons donc pas aujourd'hui du passage à la Hors Classe d'autant que je ne sais pas pour vous, mais de notre côté, nous n'avons toujours aucune nouvelle du contingent d'autant que les avis ne sont visibles sur l'prof que depuis vendredi.

Cependant pour être tout à fait clair sur ce sujet, nous demandons que le changement de grade soit différencié entre les hommes et les femmes pour tenter de rééquilibrer des écarts importants entre les promotions des femmes et celles des hommes (à l'avantage des hommes) alors même que les enseignants sont essentiellement des enseignantes.

Nous demandons également que l'avis porté tienne compte avec la valeur professionnelle, de l'âge et de l'AGS du personnel afin de rétablir si nécessaire des retards importants pris dans la carrière.

C'est toujours dans un esprit de dialogue, même si parfois tenace que nous continuerons d'œuvrer, au sein de cette instance importante, en faveur de tous les enseignants et enseignantes, tout grade et toute mission confondue.