

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

Nous ne nous attarderons pas aujourd'hui sur les aléas du confinement, du déconfinement, et des multiples reprises. Nous faisons le point avec vous toutes les semaines en audience intersyndicale et nous aurons l'occasion d'échanger sur ce sujet, ce soir en CDEN.

Pourtant, cet épisode à rebondissement a mis en lumière les urgences à traiter pour ne pas que l'institution perde définitivement la confiance de ses agents épuisés et exaspérés.

Après l'investissement et les efforts constatés, ce lien de confiance ne peut se concrétiser que par une reconnaissance devenue urgente.

Celle-ci tient à deux aspects bien distincts :

-Une revalorisation conséquente, lisible et juste

-Une gestion des ressources humaine bienveillante et outillée qui passe par une formation continue répondant aux besoins des personnels, des possibilités de mobilité réelles et des critères de mutations précis et transparent.

En effet, aujourd'hui, nous n'aborderons pas les questions de mobilité géographique, mouvement intra et inéat-exeat puisque ces sujets sont désormais exclus des discussions possibles en cette instance. On se demande ce qui sera encore traitée en CAPD puisque dès l'année prochaine, nous ne traiterons plus de la carrière.

Nous pourrions le dénoncer et argumenter une fois de plus. Mais c'est ainsi et ne perdons pas notre temps. La balle est désormais dans votre camp. Le ministère a choisi de rompre avec la logique du dialogue social et préférer celle des procédures et de la contestation, nous nous adaptons et saurons nous montrer efficace. Ce n'est pourtant pas notre conception des relations que nous souhaitons avoir avec l'institution...

Cette CAPD traitera donc de l'avancement au grade de la Hors classe et de la classe exceptionnelle.

Après que le SE Unsa ait relevé plusieurs anomalies, le tableau d'avancement à la hors classe est désormais stabilisé afin que tous les agents puissent constater qu'ils progressent tous les ans dans le tableau ce qui n'était pas le cas dans la première version.

Si nous constatons avec satisfaction qu'un bonus ait pu être attribué aux collègues proches de la retraite, nous dénonçons toujours le fait que l'AGS ne soit pas choisie pour départager les candidats à barème égal.

C'est grâce à notre vigilance et notre insistance que ces évolutions ont pu voire le jour, que ces anomalies ont pu être corrigées. Que se passera t-il quand nous ne siégerons plus ? Quand nous n'aurons plus de visibilité sur les documents collectifs ?

Nous examinerons également le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, celui-ci est définitivement établi par la DASEN, et les IENs puisque le barème est ainsi fait que seul l'avis détermine la promotion. Ainsi, vous déterminez qui mérite de passer.

C'est un grade discriminatoire puisqu'il renvoie à l'idée que l'enseignant lambda pourtant acharné et investi ne sera jamais, pour l'institution exceptionnelle.

Enfin, nombreux aujourd'hui sont les collègues qui savent déjà qu'ils ne feront pas ce métier toute leur vie, soit parce qu'ils en mesurent les difficultés et l'usure qu'il engendre, soit parce que tout simplement, ils aspirent à d'autres missions, d'autres tâches.

Ces demandes d'évolution sont légitimes et nous sommes favorables à une mobilité choisie.

Pour autant, derrière des discours institutionnels volontaristes, trop peu de choses se passent, le CPF est trop peu mobilisé, les dispositifs d'accompagnement (PACD, détachement ...) sont encore insuffisants au regard de la demande croissante et la médecine de prévention est dans une situation catastrophique. Cet accompagnement en direction des personnels qu'ils soient fragiles ou non est indispensable si nous ne voulons pas que nos collègues se perdent en route. L'épanouissement professionnel des agents est une assurance d'équilibre et garantit un service publique d'éducation de qualité.