



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

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

Les 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 reste d'une relative importance et 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 combattif 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 cela au niveau national mais également en Charente. C'est fort 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 toutes 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) 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 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 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.

Les annonces en termes de gestion des ressources humaines dessinent un parcours plus individualisé. Il faudrait néanmoins être plus clair sur ce que signifie GRH de proximité au-delà du slogan, car pour le moment les personnels ne se sentent ni mieux suivis, ni mieux accompagnés par leur employeur dans les dédales administratifs de notre grande maison Éducation Nationale.

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.

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 ça la gestion de ressources humaines de proximité?

Le SE Unsa 16 a fait, pendant les 4 années précédentes, de nombreuses propositions d'améliorations des conditions de travail des agents et d'accueil des élèves. Certaines de celles-ci ont été entendues, d'autres demeurent sans réponse. Pour les 4 ans à venir, nous réitérerons ces demandes et nous ferons également de nouvelles propositions avec l'insistance qui nous caractérise. Nous attendons sur le traitement de ces propositions qui émanent de nos instances internes, un dialogue social plus présent fait d'échanges réguliers, de questions et de réponses et de conclusions. Nous ne voulons pas que nos idées finissent aux oubliettes sans qu'elles aient pu être examinées.

Si nous ne détenons pas la science infuse, nous avons également une connaissance du terrain par les contributions de nos collègues. Nous ne voulons pas être ignorés dans nos prérogatives. Il y a un véritable danger pour notre démocratie à négliger l'avis de ce que l'on appelle les corps intermédiaires et par conséquent des agents.

Nous finirons en illustrant nos propos précédents par un exemple servi sur un plateau par notre ministre avec les évaluations CP deuxième salve. Alors que le SE Unsa a fait remonter au ministère, l'ensemble des dysfonctionnements et difficultés tant sur le fond que sur la forme rencontrés lors de la première passation, le ministre ne propose aucune amélioration concrète ni même du temps de compensation en reconnaissance de la charge de travail effectuée par les enseignants concernés. Face au constat qu'aucun dialogue constructif ne peut aboutir avec M. Blanquer, nous demandons avec d'autres organisations syndicales l'abandon pur et simple de ce second protocole. Après l'analyse de la première passation et les propositions sérieuses faites par le SE Unsa, la cécité de Monsieur Le Ministre ne nous laisse pas le choix.