



Déclaration CAPD du 10 janvier 2025

Madame la Directrice Académique,

Mesdames et messieurs les membres de la CAPD de Seine maritime,

Pour commencer cette première instance de l'année 2025, les élus du SE-Unsa tiennent à vous souhaiter à toutes et tous ici et aux personnels que vous représentez leurs vœux de bonne année. Ces vœux sont en ce 10 janvier 2025 moroses compte tenu de l'année 2024 vécue au sein de notre Institution. Nul besoin de faire un retour en arrière, tout le monde sait de quoi nous parlons. Notre seul souhait sera donc que les professionnels de l'Éducation nationale et notamment les enseignant·es du premier degré, bien malmené·es depuis plusieurs années dans leurs conditions de travail et leurs rémunérations, soient enfin écouté·es, valorisé·es et mis·es à l'honneur par notre gouvernement. Cela passe par des choix politiques forts en faveur de l'École publique laïque.

Or, les choix faits depuis plusieurs années détériorent nos professions, les rendant d'autant moins attractives : des nouveaux programmes presque aussi fréquents que les ministres, entre renouvellement et nouveautés, impossibilité de temps partiel, mouvement forcé à répétition du fait de choix que vous devez faire, madame la DASEN, pour pallier au manque de moyens, difficulté à faire valoir ses droits à la retraite en cours d'année pour les mêmes raisons. Et ce ne sont là que certains éléments que nous prenons en exemple, en lien avec les sujets traités dans cette instance.

Pour le SE-Unsa, nos revendications n'ont pas changé. Elles portent toujours en faveur de plus de justice sociale et donc scolaire. Ainsi, nous

sommes en faveur de rythmes scolaires en cohérence avec ceux de l'enfant pour les apprentissages mais aussi pour permettre à nos collègues d'exercer dans les meilleures conditions. Aussi, le sujet d'actualité sur les temps partiels, que vous restreignez sous couvert des nécessités de service ont un impact non négligeable sur la qualité de vie au travail des professeur-es des écoles, notamment des femmes, au sein du département. Il s'agit là d'une logique comptable qui met à mal la qualité du service public d'Éducation. Les collègues ont un choix contraint par l'administration sur les quotités de service. Ils se retrouvent à devoir faire un choix entre une réduction de leur rémunération - dont on connaît le niveau faible vis-à-vis de celles de l'OCDE, et leur équilibre vie professionnelle - vie personnelle. Les risques pris par vos choix sont donc que nos collègues soient davantage contraint-es à faire des demandes d'autorisations d'absence, d'être malgré eux, davantage en arrêt de travail du fait de ce déséquilibre pro-perso et donc au final, davantage de difficultés d'assurer la continuité du service public d'éducation au sein de nos écoles seino-marines. Nous souhaitons également mettre en avant l'inégalité de traitement entre les personnels du département du premier et second degré ainsi qu'entre ceux des départements de l'académie, non concernés par cette mesure restrictive.

Les textes réglementaires régissant les temps partiels indiquent, dans l'article R.911-5 du code de l'éducation, que le délai de demande de TP est possible jusqu'au 31 mars. Nous vous demandons donc que cette possibilité soit laissée pour tous les temps partiels de droit autres que ceux mentionnés par le formulaire, avec des quotités non limitées à 50 ou 75%.

En ce qui concerne l'objet de la CAPD et plus particulièrement les procédures qui amènent les collègues à formuler des recours suite à un rendez-vous de carrière :

Comme indiqué déjà l'an dernier, les collègues manquent d'informations sur les attendus, notamment ce qui différencie les différents niveaux de maîtrise des items de la grille. Cela crée un sentiment d'insécurité et d'injustice.

De la même manière, il y a un manque de clarté sur le cadre et le choix des grilles en fonction des profils des collègues. Nous avons aujourd'hui une situation qui relève de ce point et nous savons que d'autres recours ont été faits sur ce genre de manquements.

Un manque de clarté auprès des personnels sur la démarche de recours qu'ils ont à faire ainsi que de la part des services sur la communication des pièces nécessaires aux représentant·es des personnels afin qu'ils puissent convenablement remplir leur rôle.

En ce qui concerne cette instance, la convocation et l'envoi le dernier jour de travail avant les vacances de fin d'année pour une CAPD la semaine de la rentrée ne permettent pas un temps de préparation et d'échange autour des situations, notamment dans le cas où il manque des informations et où nous devrions pouvoir consulter le dossier de la personne. Il nous est ici impossible de le faire avec les différentes obligations personnelles ou professionnelles que chacun d'entre nous avons.

Pour le SE-Unsa, il est indispensable, alors que les modalités de PPCR et sa mise en oeuvre datent d'il y a près de dix ans, que les enseignant·es soient informé·es de façon explicite non seulement sur le principe de fonctionnement du PPCR, mais aussi sur les attentes et ce qui décide du niveau de maîtrise parmi les observables.

Il faut une harmonisation sur le choix des grilles d'évaluation pour les enseignant·es spécialisé·es notamment mais aussi sur des missions ou fonctions qui nécessitent d'interroger collectivement le choix de la grille.

Nous sommes disponibles pour participer s'il le fallait à des groupes de travail sur ces sujets afin de permettre à l'ensemble de la profession d'être plus sereine et actrice sur son évolution de carrière.

Nous sommes résolu·es malgré tout à toujours respecter nos engagements au service de plus de réussite de l'ensemble de nos élèves. Cela passe par des personnels épanouis et respectés.

Merci de votre attention,

Pour le SE-Unsa 76

*Johanna Cornou, Marie-Laure Tirelle, Sonia Lebaron-Commare, Nadège Haingue,
Xavier Racine, Fanny Leplay-Ayache*