

Madame l'Inspectrice d'Académie,

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 avons déjà fait le point assez longuement avec vous lors du dernier CTSD. Pourtant, cet épisode à rebondissements multiples 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 humaines 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 transparents. En effet, aujourd'hui, nous n'aborderons pas les questions de mobilité géographique, 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 des personnels non plus. Une nouvelle fois, notre Fédération l'Unsa Education a dénoncé cet état de faits et a mis en ligne une pétition pour le retour des missions des représentants de personnels en CAP, pétition qui remporte déjà un réel succès auprès des collègues. 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, comptez sur nous pour nous montrer efficaces et continuer à aider les collègues. Ce n'est pourtant pas la 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. Nous allons donc aujourd'hui vous soumettre notre analyse et les potentielles anomalies que nous avons relevées dans le tableau d'avancement.

Nous sommes donc en droit de nous demander ce qui se passera lorsque nous ne siégerons plus ! Quand nous n'aurons plus de visibilité sur les documents collectifs ...

Nous voyons bien déjà ce qu'il se passe pour le mouvement cette année ...

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, un agent «exceptionnel».

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 notamment est trop peu mobilisé car peu connu des agents, les dispositifs d'accompagnement sont encore insuffisants au regard de la demande croissante et la médecine de prévention est dans une situation catastrophique, Madame la Rectrice ayant annoncé mardi 30 juin en CTA le difficile, voire impossible recrutement sur ce type de poste. 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.

Restons engagé.e.s pour l'Ecole Publique !