



Liminaire CAPD du 15 septembre 2020

Monsieur l'Inspecteur d'Académie

Mesdames Messieurs les membres de cette CAPD

Lors de la dernière CAPD, nous souhaitions à chacun des vacances ressourçantes ; elles l'ont partiellement été mais hélas, cela a été de très courte durée.

L'année scolaire dernière, inédite et éprouvante, laisse des traces. C'est ce que nous apprend le sondage de rentrée du SE-Unsa : stress, insécurité et motivation sont les trois mots les plus cités par les personnels pour définir leur état d'esprit à la veille de la rentrée scolaire.

En pensant à l'année scolaire qui s'ouvre, les personnels sont plutôt pessimistes (55 %).

Parmi les objets d'inquiétude, la question sanitaire et sa gestion reste une préoccupation. Par exemple, contrairement à ce qu'affirme le Ministre, 85 % estiment que le ministère n'est pas prêt en cas de seconde phase épidémique. La crise sanitaire a également mis en évidence des besoins auxquels l'institution n'a pas répondu (c'est le cas de l'équipement matériel) ou pour lesquels les personnels estiment que l'institution n'aura pas de réponse. La cohérence des consignes hiérarchiques est mise en question, elle est pourtant un besoin essentiel qui fait suite aux consignes tardives et parfois contradictoires qui ont rythmé la fin d'année scolaire dernière et qui semblent perdurer en ce début d'année scolaire.

La rentrée c'est, dans certaines circonscriptions, l'empilement des demandes aux directrices et aux directeurs qui sont déjà aux abois. Ce sont aussi des propos accusateurs et stigmatisants se voulant justifier une réorganisation de la pause méridienne non prévue par le protocole sanitaire nationale, fragilisant ainsi les équipes.

C'est aussi, par exemple, la rentrée d'une enseignante de CP dans un quartier dit « favorisé » avec 9 élèves allophones dont un présentant des troubles autistiques et un autre des troubles de l'hyperactivité ; à cela s'ajoute un élève présentant des troubles du langage, et heureusement grâce à ses 22 élèves elle peut inclure 3 élèves d'ULIS. Alors quel sens prennent les évaluations nationales de CP ? Quelle utilité quand son professionnalisme lui commande d'assurer un programme de grande section afin que chacun se sente accueilli, en confiance et prêt à rentrer dans la lecture ?

En effet, les collègues s'interrogent sur le bienfondé de la passation de ces évaluations controversées dans le contexte actuel avec beaucoup d'élèves déconnectés de la vie scolaire et de leur métier d'élèves depuis mars. A leur sens la priorité actuelle serait plutôt de motiver ces élèves dans les meilleures conditions possibles, en respectant leur rythme, en leur laissant le temps de découvrir et de s'habituer à leur nouvel environnement scolaire.

Ils sont aussi consternés par le contenu de ces nouvelles évaluations, proposant des questions intrusives qui, à leur sens, n'ont pas leur place dans ce dispositif.

Quel traitement sera réservé à ces données par la suite ? Cela inquiète chacun de nos collègues qui s'interrogent sur l'utilité de questions qui pourraient peut-être apporter un plus si elles étaient traitées dans la confidentialité et par les professionnels que sont les psychologues scolaires.

D'ailleurs, en parlant des évaluations nationales, la compensation de 6h obtenue par le SE-Unsa doit être mise en application dans toutes les circonscriptions sans justification en 3 exemplaires des collègues comme cela a été parfois demandé dans quelques circonscriptions.

Pour clore cette partie, nous nous demandons comment penser que les enseignants puissent continuer à courber l'échine, à subir les incohérences de notre Ministre et les injonctions très localisées ? Les enseignants veulent simplement exercer leur métier dans la sérénité. Nul besoin d'ajouter de stress dans un contexte déjà suffisamment anxiogène...

Il est plus qu'urgent que la hiérarchie intelligente, compréhensive et pratique soit le modèle. Heureusement, certain-es dans notre département savent très bien y faire.

Nous sommes masqués mais pas bâillonnés !

Nous résistons malgré le mépris de notre gouvernement envers les organisations syndicales et les élus du personnel : nous ne siégeons plus pour les opérations de mutations ni pour celles de promotions. Plus de transparence, l'opacité devient complète. Les CAPD sont vouées à disparaître—mais nous ne cesserons pas d'accompagner et de conseiller nos collègues. Nous sommes et resterons présents à leur côté car le moins que l'on puisse dire par rapport à notre absence durant le mouvement, c'est que le résultat n'est pas probant et ce n'est surtout pas lié aux personnels des services de la DSDEN.

Quant à l'ordre du jour, c'est donc la dernière fois que nous participons à la CAPD de l'accès à la hors classe des personnels du fait de la loi mal dite « de modernisation de la Fonction publique ». Nous considérons que c'est un véritable recul pour nos collègues comme pour le paritarisme de façon globale, et aucune nouvelle instance ne pourra remplacer ni atténuer ce sentiment, cette réalité. Nous remercions donc pour la dernière fois les services pour la qualité des échanges comme celle des documents transmis aux organisations syndicales.

Parce qu'il ne faut pas avoir la mémoire courte, rappelons aujourd'hui que l'UNSA a signé les accords du PPCR en 2015, permettant entre autres une très nette augmentation du ratio d'accès à la hors classe.

72 collègues promus en 2012, puis 113, 165, 193, 195, 215, 219, 256 et 324 cette année.

Rappelons qu'il est écrit que « dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins 2 grades, une attention particulière sera portée aux agents qui arrivent en fin de carrière. ». C'est pourquoi nous espérons que la règle de départage en cas d'égalité restera bien l'AGS. Nous n'en serons plus les garants mais resterons très attentifs à tout changement de règle qui serait contraire à l'esprit de la loi.

Enfin et pour conclure, le SE Unsa s'oppose au fait que l'appréciation soit figée dans le temps. Cela constitue pour nous une contradiction flagrante avec l'essence même de notre métier qui doit permettre à chaque agent d'évoluer favorablement dans ses évaluations tout au long de sa carrière. Une évaluation « moyenne » et figée ralentira de fait la progression de carrière. Et dans ses conditions, quelle motivation pour améliorer, adapter voire changer ses pratiques pour être toujours plus efficient ?

Je vous remercie.