

Madame la Directrice, mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

Nous tenons dans un premier temps, souhaiter à chacune et chacun, tous nos meilleurs vœux professionnels et personnels.

Nos vœux pour nos élèves, les collègues et l'école sont des engagements à la hauteur des enjeux telles que la réussite scolaire, et des conditions de travail sereines.

Pour cela, des pré-requis sont nécessaires et devraient s'imposer à toutes et tous : le respect et l'équité de traitement. Les propos de notre ministre sont inacceptables et la disqualifient. Ils révèlent sa vision de l'école : une école publique dénigrée et une légitimation du tri social.

La politique éducative réactionnaire et passéiste du gouvernement (l'uniforme, le maintien, les groupes de niveaux, le choc des savoirs...) ne tient pas compte des résultats de la recherche et ne correspond en rien aux valeurs que nous défendons. Qui plus est, l'accumulation de réformes à un rythme effréné, semblant d'avantage initiées par le calcul politicien que par l'intérêt général, épuise les agent·es, vos agent·es. L'Éducation a besoin de constance et de temps. Madame la Directrice Académique, nous espérons que, comme nous, vous aurez, chevillée au corps, la défense du service public d'éducation dans un département où la dualité publique/privé est si forte.

La Loi de transformation de la fonction publique réduit le champ des prérogatives des CAPD. Cette instance permettait auparavant, par les échanges, une forme de « prévention », là où aujourd'hui nous ne nous réunissons plus que pour échanger dans le cadre de refus :

- ✓ Refus de disponibilité ;
- ✓ Refus de temps partiels ;
- ✓ Refus de révision d'une appréciation finale dans le cadre d'un rendez-vous de carrière.

La Loi de transformation de la Fonction Publique a de fait réduit le champ d'action des CAPD. Pour autant, ce cadre ne vous interdit pas totalement de prendre en compte la situation des agent·es de votre département. Ainsi, la loi n'interdit pas la tenue de GT pour travailler ces

sujets. L'absence de ces temps nous amène aujourd'hui à vous écrire régulièrement pour vous alerter sur des sujets comme les autorisations d'absence, les conditions d'accès aux temps partiels.... Une gestion en amont de ces difficultés identifiées permettrait de réduire le champ de ces difficultés, voire de les supprimer, plutôt que de réduire leurs symptômes comme aujourd'hui, dans le meilleur des cas.

C'est aujourd'hui pour faire suite à un refus de révision d'une appréciation finale dans le cadre d'un rendez-vous de carrière que nous nous réunissons.

Les promotions, les rendez-vous de carrière sont des sujets très sensibles pour les collègues. Ces rendez-vous génèrent de fortes attentes : Celles d'un moment d'échanges tout autant que d'une reconnaissance de leur engagement.

Il y a régulièrement des incompréhensions liées aux décalages entre les items validés et l'avis général. La transparence de gestion, par le biais d'une explication en amont des règles qui aboutissent aux avis, permettrait de réduire le niveau d'incompréhension voire de « frustration » ressenti.

Enfin, nous tenions à rappeler à ce sujet que tout commentaire posé par nos collègues dans le cadre de PPCR doit faire l'objet d'un retour.

En conclusion, Mme la Directrice, si nous apprécions clairement le changement radical de ton dans le cadre du dialogue social de notre département, nous attendons désormais des actes, en relation avec ce changement de ton, offrant des perspectives d'amélioration de leurs conditions d'accès aux droits, à nos collègues.