



Sgen CFDT Aquitaine
8 rue Théodore Gardère
CS 91372
33080 BORDEAUX CEDEX
Tel : 05.57.81.11.40
Toile : www.sgencfdtaquitaine.org
Mail : bordeaux@sgen.cfdt.fr

Déclaration liminaire CAPD Gironde du 19 janvier 2024

Madame la Directrice Académique, Monsieur le Directeur Académique adjoint,
Mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

Nous sommes réunis aujourd'hui en CAPD pour examiner les recours contre les appréciations finales portées dans le cadre des rendez-vous de carrière 2022-2023.

Nous constatons que les recours sont moins nombreux que l'an passé. Malheureusement cela ne signifie pas pour autant que les collègues se sentent tous en adéquation avec l'avis final reçu. En effet, les remontées de collègues déçus et même complètement désabusés sont nombreuses. Résignés et humiliés, ils n'ont pas l'énergie d'effectuer un recours qu'ils devinent inutile. Comment accepter d'avoir des appréciations aux items qui ne sont pas à la hauteur de l'investissement porté ? Comment accepter d'avoir un avis final qui ne correspond pas au retour de l'inspecteur et aux items, sous prétexte de quotas à respecter ? Les collègues sont en attente de reconnaissance du travail accompli. Bien trop souvent, nous échangeons avec des collègues dépités. Cette gestion humaine n'aboutit qu'à un résultat : le désengagement. Que penser, enfin, d'entretiens qui ne font ressortir que les points négatifs, alors que le rapport reçu des semaines ou des mois après est finalement positif : où est la bienveillance ?

Nous remercions toutefois madame la DASEN d'avoir pris en compte le recours gracieux de certains, en accordant aux collègues l'avis qu'ils méritaient et qui leur avait été injustement enlevé. Il est cependant regrettable pour les collègues qui se sont sentis dévalorisés et humiliés qu'il ait fallu en passer par là.

Le Sgen-CFDT déplore l'évolution de l'accès à la classe exceptionnelle, avec la suppression des critères objectifs qui permettaient d'y accéder. Le manque de transparence dans les opérations de promotion, déjà fortement ressenti chez les collègues, avec l'impossibilité de connaître leur barème pour la promotion à la hors classe, ne va pouvoir que s'accroître avec le refus du ministère de prendre en compte des critères objectifs pour constituer un barème pour l'accès à la classe exceptionnelle. Comment ne pas être inquiet sur l'objectivité de l'avis qui permettra ou non d'accéder à la classe exceptionnelle ? D'autant plus que, dans le premier degré, l'avis n'est donné que par une seule personne, l'inspecteur de circonscription. Alors que dans le second degré, deux avis sont pris en compte, ce qui

permet, peut-être, de limiter un peu les dérives. N'est-il pas fort prévisible que dans certaines circonscriptions, l'accès à la classe exceptionnelle sera fortement limité, quand bien même le collègue aura eu une carrière exemplaire et se sera investi dans des missions autrefois récompensées ? On peut également légitimement se demander dans quelle mesure l'avis de l'IEN qui constituera le « sésame » pour la classe ex, sera un moyen de pression, par exemple en cas de refus du PACTE...

A l'alerte que nous venons de renouveler au sujet du désengagement de collègues provoqué par un rendez-vous de carrière malveillant, nous ajoutons une seconde alerte : celle relative aux conséquences de certaines évaluations d'école sur les équipes et plus particulièrement sur le directeur et la directrice. Nous avons reçu de multiples témoignages de directeurs et directrices désabusés. Leur point commun ? Ce sont des directeurs et directrices très investis dans leurs missions, qui donnent de leur temps sans compter, bien au-delà des heures théoriques comptabilisées. Certainement déjà fragilisés, l'excédent de travail supplémentaire occasionné par cette évaluation, ainsi que les échanges pas toujours bienveillants avec les évaluateurs, puis la lecture de leur rapport, a conduit ces collègues à un profond mal-être. Certains, en feront désormais beaucoup moins, lassés que le travail effectué ne soit pas reconnu à sa juste valeur. D'autres, en burn out, ne seront plus jamais directeurs, ni même agents de l'Education nationale.

Nous nous réunirons dans quelques mois afin d'examiner les recours pour les demandes de temps partiel. Nous avons pris connaissance de la circulaire. Nous déplorons le fait que le temps partiel pour élever un enfant soit maintenu à la limite de 8 ans. En revanche nous notons l'évolution positive de la quotité et des conditions d'accès au temps partiel en fin de carrière, avec la possibilité de le demander dès lors que les conditions d'accès à la retraite progressive sont réunies. Le Sgen-CFDT Aquitaine espère vivement que cette possibilité ne soit pas uniquement théorique, et que lesdits temps partiels seront accordés à toutes les personnes qui en feront la demande. Le Sgen-CFDT milite pour un accès de droit au temps partiel pour la retraite progressive. De plus, l'âge minimum de 62 ans en Gironde pour les temps partiels sur autorisation en fin de carrière, est trop élevé. Bon nombre de collègues sont déjà épuisés avant cet âge, et pourraient mieux assurer leurs missions, sans être contraints à l'arrêt maladie, s'ils pouvaient réduire leur temps de travail, ou encore diminuer leur temps de présence devant élèves.

Encore une fois, malgré toutes les dernières annonces ministérielles et nombreuses réformes non anticipées, et plus utopiques les unes que les autres, on ne peut que constater que la qualité de vie au travail des agents n'est pas la priorité. Les moyens de remplacements sont largement insuffisants, alors même que les enseignants prennent moins de congés maladie que les autres, comme cela a encore été souligné dans la presse cette semaine. Des collègues malades vont travailler car ils savent qu'ils ne seront pas remplacés, et que cela impactera leurs élèves et leurs collègues déjà fatigués, qui devront surcharger leur classe.

Ne pas pouvoir prendre le repos nécessaire, travailler au-delà de nos limites, ne pas pouvoir aménager son temps de travail quand on en a la nécessité, subir le manque de transparence sur le respect de l'équité dans les promotions, ressentir le manque de soutien, de considération et de reconnaissance de notre hiérarchie, de nos ministres successifs, et donc bien entendu de l'opinion publique... Nous avons là tous les ingrédients pour conduire au burn out, et à la démission. Augmenter les salaires pour augmenter l'attractivité est certes indispensable. Cela doit être poursuivi, mais ne suffira en aucun cas.

Nous vous remercions de votre attention.