

## Déclaration liminaire SE-Unsa 34

CAPD 17 février 2026

Monsieur le Directeur Académique,

Mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

A l'occasion de votre prise de fonctions, le SE-Unsa vous souhaite la bienvenue dans notre département. L'école traverse aujourd'hui une période de fortes tensions : conditions de travail dégradés, manque de moyens, difficultés de remplacement, inclusion insuffisamment accompagnée, perte de sens pour de nombreux personnels. Dans ce contexte, votre arrivée suscite l'attente légitime d'un pilotage attentif aux réalités du terrain et aux spécificités de notre département, département parmi les plus pauvres de France.

Le SE-Unsa réaffirme son attachement à un dialogue social sincère, fondé sur l'écoute, la transparence et la considération des personnels. Nous serons pleinement engagés pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail et la reconnaissance de leur expertise professionnelle.

Après près de 2 mois sans Directeur Académique, le SE-Unsa vous alerte sur certaines situations, **urgentes**, à régler dans notre département. Des situations graves de conflits interpersonnels, de conflits avec des parents, ou bien des situations problématiques dues à la gestion de certaines élèves à besoins particuliers. **Ces situations ont pour point commun un état de santé psychologique extrêmement détérioré, préoccupant voire très inquiétant des équipes sur le terrain. Trop d'enseignants sont à l'heure actuelle en souffrance et en attente depuis trop longtemps, de décisions fortes et justes de votre part afin d'être protégés dans l'exercice de leur métier.**

L'actualité nous ramène à la carte scolaire et aux 4000 suppressions de postes dont 20 ETP en moins dans notre département. Nous n'allons pas faire l'instance de carte scolaire avant l'heure mais nous souhaitons parler de l'état du remplacement départemental. Cela fait plusieurs années que nous alertons sur une sous-dotation des moyens de remplacement et force de constater que le problème s'amplifie avec notamment, pour ne citer que ces exemples, des TR bloqués dès le mois de septembre et des départs à la retraite en cours d'année qui n'ont pas été anticipés. Pour le SE-Unsa, l'absence de remplaçants disponibles

transforme les conditions de travail des équipes et directrices et directeurs sur le terrain avec une surcharges des classes, des efforts supplémentaires quotidiens, une perte de continuité pédagogique mais plus largement une impossibilité de partir en formation, syndicale ou institutionnelle, sur temps scolaire. Au regard de l'état actuel de la profession et de la difficulté du métier, cela n'est pas entendable. Pour le SE-Unsa, la priorité est de renforcer le nombre de remplaçants et pas de réorganiser leurs affectations.

Pour revenir à l'ordre du jour de cette instance, cette CAPD est l'occasion de réaffirmer notre attachement profond au droit des personnels à participer à la gestion de leur carrière, dans un esprit de dialogue social fondé sur la confiance, la transparence et la reconnaissance de chacun. Le SE-Unsa souhaite rappeler son attachement à une évaluation juste, transparente et équitable des personnels, conformément à l'esprit du PPCR et aux textes encadrant les rendez-vous de carrière. Pour le SE-Unsa, le rendez-vous de carrière doit constituer :

- un temps d'échange professionnel,
- une reconnaissance du travail accompli,
- un levier de déroulement de carrière plus fluide.

Malheureusement les remontées que l'on a du terrain nous montre que ce n'est pas toujours le cas.

Concernant la CAPD de ce jour, nous allons étudier cet après-midi seulement 2 demandes de recours pour l'ensemble du département. Or, à la lecture du bilan des lignes directrices de gestion académique pour l'année scolaire 2024-2025, le SE-Unsa a remarqué qu'au niveau académique dans le 1<sup>er</sup> degré, 17 recours gracieux dont 4 dans l'Hérault ont été formulés l'année dernière et seulement 9 recours en CAPD dont 2 dans l'Hérault pour au final seulement 3 avis modifiés.

Alors que dans le même temps, dans le second degré, au niveau académique toujours, nous remarquons que 115 recours gracieux ont été effectués et 60 collègues ont vu une modification de leur appréciation finale dès leur recours initial. Par la suite, 52 recours devant la CAPA ont été formulés avec 27 issues favorables.

C'est-à-dire que pour la même campagne, les mêmes règles et le même avancement, pendant que dans le 1<sup>er</sup> degré seulement 4 avis ont été modifiés pour 17 demandes, le

second degré voit 87 modifications d'avis pour 115 demandes. Bien que nos collègues du 2<sup>nd</sup> degré soient plus nombreux, cela n'explique pas une telle différence. Le SE-Unsa s'interroge et s'inquiète car ces modalités de recours sont un droit pour les enseignants. Pour le SE-Unsa, cela montre à la fois un éloignement mais aussi un manque de confiance des équipes sur le terrain avec les services et l'institution en général. Nous souhaitons par exemple vous alerter, Monsieur le directeur Académique, sur le caractère très impersonnel du courrier que les collègues reçoivent suite à un recours gracieux, quel qu'il soit, et qu'ils vivent mal car ce courrier très général ne représente pas leur situation.

Cette problématique de l'étude des recours des personnels du 1<sup>er</sup> degré existe d'ailleurs dans tous les domaines : temps partiels, disponibilités, affectations en extension au mouvement...

Comme indiqué dans les bilans LDG, notre département dispose du taux de satisfaction aux recours et saisines le plus bas de l'Académie depuis plusieurs années. Même si les DASEN changent, nous remarquons que notre taux de satisfaction aux recours reste aussi bas. Cette situation nous questionne. Le SE-Unsa demande une amélioration rapide sur ce point précis pour une gestion plus humaine et une meilleure considération des personnels.

Je vous remercie,