



Déclaration liminaire à la CAPD du 19 décembre 2025

Depuis la [loi de modernisation de la Fonction publique du 6 août 2019](#), il n'y a plus de CAPD (Commission Administrative Paritaire Départementale) traitant des questions de mouvement, de promotion, d'attribution des congés formation, des demandes de temps partiel, de la liste d'aptitude à l'accès aux fonctions de directeur d'écoles, des demandes d'ineat et exeat... Le paritarisme a été purement et simplement éliminé. Toutes ces opérations de gestion des personnels n'ont pas pu être vérifiées par les élu.e.s des personnels.

Chaque année et cette année encore, lors des dernières opérations de mouvement et de promotion, plusieurs collègues nous ont contactés pour nous demander des explications et faire état de leur incompréhension. La plupart nous ont dit renoncer à s'engager dans des recours. Elles et ils sont démoralisés, écœurés et nous le font savoir de manière très explicite. C'est source de totale démotivation et a, dans certains cas, des répercussions sur leur santé.

Cette année, seulement 3 recours ont été faits dans le cadre des résultats du mouvement ! Aujourd'hui, la CAPD est convoquée pour examiner les 3 recours engagés dans le cadre des rendez-vous de carrière. Ce système de recours s'inscrit dans le mirage de l'individualisation des carrières, tournant résolument le dos à la notion de gestion collective. Les collègues ne s'en servent quasiment pas, ce qui traduit leur non adhésion à ce système.

La saisine de cette CAPD fait suite à des recours gracieux restés sans réponse et signifiant des refus. Nous déplorons ces absences de réponse. Nous souhaiterions connaître le nombre de recours gracieux qui ont été effectués et combien ont eu une réponse, positive ou non. Les recours gracieux devraient au moins permettre des échanges entre les collègues les ayant formulés et vous même, M. le DASEN.

S'agissant des rendez-vous de carrière, ils ne doivent pas se limiter à ce qu'étaient jadis les inspections. Certes, une visite d'inspection dans ce cadre là est bien prévue mais qui ne doit pas occulter toute une carrière.

La forme d'évaluation doit évoluer. La FSU-SNUipp revendique une « une visite professionnelle » élaborée avec les IEN et les équipes enseignantes des écoles dans le respect d'un cadrage national. L'entretien doit rester centré sur la pratique

professionnelle. La visite ne doit pas se limiter à une dimension de contrôle. Elle doit être un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyses de pratiques, de recueil de besoins de formation, de dialogue basé sur la confiance. Elle doit participer aussi à l'amélioration de la qualité de vie au travail. La rédaction du compte-rendu doit être partagée et pouvoir évoluer sur la base des modifications demandées par l'enseignante ou l'enseignant.

Il devient urgent de repenser l'organisation des opérations de gestion des personnels en commençant par restaurer le paritarisme.