

## CAPA du 21 juin 2019

Déclaration liminaire des élus



Il y a un an, sitôt connues les grandes lignes du projet Blanquer pour le lycée professionnel, le SNUEP-FSU affirmait que la qualité des formations était menacée et que les conditions d'études des élèves et de travail des enseignant·es seraient inévitablement dégradées. Il ne faut pas confondre « Transformer » et « Améliorer », ni « Former les talents aux métiers de demain » avec « Donner une formation initiale émancipatrice et citoyenne au plus grand nombre ». Loin du chef-d'œuvre de communication, ces éléments de langage ne cachent pas le vrai projet, confirmé par le détail des grilles, les contenus des disciplines et les diverses modalités pédagogiques imposées : il faut formater à l'esprit d'entreprise et réduire les velléités de poursuites d'études en affaiblissant les connaissances et en réduisant l'enseignement général à une fonction utilitariste.

Comme pour sa réforme du lycée général, le ministre feint d'offrir aux jeunes plus de choix et de possibilités d'adapter leur trajectoire à leurs appétences (négligeant leur faible mobilité, les places réduites et la réalité de l'apprentissage pour les mineurs en particulier). Il veut aussi faire croire aux élèves et à leurs parents que les cours seront plus efficaces, plus motivants grâce au co-enseignement, au numérique et aux chefs-d'œuvre. Ce qui apparaît évident pour les enseignant·es, c'est le travail impossible dans le temps imparti des disciplines, c'est l'aberration des répartitions horaires, c'est le travail chronophage (invisible de surcroît), propice aux risques psycho-sociaux. Le SNUEP-FSU met d'ores et déjà en garde sur ce point, et il ne cessera d'accompagner les collègues mis en difficulté.

Un lycéen qui a encore droit à la philosophie n'aurait aucun mal à argumenter sur la Confiance qui ne se décrète pas. Or les autres lois en préparation, sur l'École comme sur la Fonction publique, inspirent la défiance et l'inquiétude. Au SNUEP-FSU, nous ne pouvons accepter une École encore plus inégalitaire et des conditions de travail dégradées. Nous ne pouvons que nous opposer à la création d'une instance unique en lieu et place des comités techniques et CHSCT, instance qui ne pourrait que diluer et amoindrir la capacité d'alerte et d'intervention dans des domaines essentiels de la sécurité, de la santé et de la vie au travail. C'est aussi le cas avec la suppression des compétences des CAP en

matière de promotion et de mobilité, mesure qui favoriserait une gestion opaque et priverait les personnels de recours contre l'arbitraire. De même, en privilégiant le recrutement à tous les niveaux de contractuel·les, la précarité serait encore aggravée, particulièrement avec des contrats de mission à durée déterminée pouvant être rompus à tout moment. C'est l'égalité d'accès aux emplois publics et la garantie de neutralité et d'indépendance de l'agent public qui sont menacées. Cela battrait en brèche la garantie d'agent·es au service de l'intérêt général, gage de la qualité des services rendus au public. On ne peut en même temps demander aux fonctionnaires de servir l'intérêt général, d'incarner les valeurs de la République et d'être acteurs d'une société inclusive tout en cherchant à les museler, à réduire leur nombre, à faciliter les mobilités contraintes. Cet autre élément de langage, « Fluidifier », se réduirait alors au sens « d'évacuer ».

Pour que notre modèle social continue de jouer tout son rôle avec la promesse d'égalité qui est la sienne, pour qu'il réponde mieux aux besoins de la population et qu'il contribue à relever les défis de la société, il faut au contraire :

- \* un dialogue social respectueux des organisations syndicales ;
- \* un pilotage non vertical des services, tenant compte de l'expertise des agent·es et de l'avis des usager·es ;
- \* une amélioration conséquente de la formation des agent·es ;
- \* des investissements et des recrutements d'emplois statutaires de qualité à la hauteur des besoins des services publics ;
- \* le respect du Statut général des fonctionnaires qui constitue autant de droits et obligations pour les agent·es que de garanties pour les usager·es.

À tout ceci s'ajoute un besoin urgent de revalorisation des salaires et des perspectives d'évolution. Un nouveau rendez-vous salarial est programmé le 2 juillet. Mais la réunion préparatoire qui s'est tenue le 18 juin a d'ores et déjà fermé de nombreuses portes. Le dégel de la valeur du point d'indice semble être écarté d'emblée... Le gouvernement n'envisage aucune mesure générale à même de soutenir le pouvoir d'achat et les niveaux de vie de toutes et tous les agent·es. Ce rendez-vous que l'on peut déjà qualifier de non salarial va se réduire encore une fois à un jeu de dupes, à une concertation aussi méprisante que toutes celles que nous avons subi ces derniers mois, le gouvernement renforcera l'hostilité du monde enseignant. Le SNUEP-FSU revendique une amélioration de nos salaires, ce qui passe par le dégel de la valeur du point d'indice. Nous demandons que la compensation de la hausse de la CSG prévue pour les seules années 2018 et 2019, soit pérennisée en rappelant que les agent·es publics n'ont pas vu leur pouvoir d'achat augmenter, au

contraire des salarié·es du secteur privé. Enfin, nous demandons toujours la suppression du jour de carence.

Concernant la Hors classe, nous pourrions énoncer quelques chiffres :

0 %, soit la part des promu·es sur l'ensemble du personnel de l'Éducation nationale de notre académie, englobant l'ensemble des enseignant·es de la maternelle au lycée, mais aussi le personnel de direction, administratif. Est-il nécessaire de préciser que ce pourcentage n'est d'aucune utilité ? La promotion à la Hors classe ne concerne que les PLP promouvables.

0 %, soit la part des promu·es sur l'ensemble du corps enseignant de notre académie de la maternelle au lycée. Ce deuxième indicateur n'est guère plus éclairant...

0 %, soit la part des promu·es dans le corps des enseignant·es du premier degré (de la maternelle au CM2). Ce troisième indicateur n'est non plus guère plus éclairant...

Doit-on donner le pourcentage de promu·es parmi les enseignant·es du second degré, incluant collège, lycée et lycées professionnels de notre académie ? Non, cela serait bien inutile et nous ne le ferons pas à l'instar de notre ministère qui ose communiquer des chiffres délirants de mobilisation.

Nous pouvons cependant constater qu'il aura encore fallu pas moins de 4 versions du tableau d'avancement pour préparer cette CAPA, comme quoi le rôle des représentant·es des personnels n'est peut-être pas inutile ! Dans l'avenir, si les projets gouvernementaux passent, que se passerait-il pour la collègue qui aurait eu son avis dégradé ? Elle n'aurait pas eu sa promotion. Et comment aurait-elle pu s'apercevoir de l'erreur ? Son seul recours deviendrait le tribunal administratif et plusieurs années de procédure ?

Quelles frustration et incompréhension des collègues qui sont au-delà du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière et qui réalisent l'hypocrisie du pseudo-mérite.

Concernant le mouvement intra, l'aide que nous avons pu apporter à de nombreux collègues en amont de cette CAPA, comme tous les ans, pour comprendre le système du mouvement avant de faire leurs vœux, laisse craindre de nombreux problèmes, de nombreuses déceptions, de nombreuses démissions si les représentant·es des personnels devaient voir réduits leurs possibilités d'intervention sur le mouvement.

Enfin, nous tenons à saluer le travail réalisé par les personnels de la DPE qui sont toujours disponibles pour répondre à nos questions.