



DÉCLARATION SNES/FSU CAPA RECOURS DES CPE DU 27 JANVIER 2020

Cette CAPA ouvre le cycle générée par « *la loi de destruction de la fonction publique* » votée en août 2019. Tous les éléments qui apportent des garanties aux personnels et donc aux usagers contre l'arbitraire sont attaqués : commissions paritaires vidées de leur substance, fusion de certaines instances, recrutement massif de contractuels, création d'une rupture conventionnelle pour les fonctionnaires avec toutes les dérives possibles... Mais encore, Retraites, carrières, réforme de la voie professionnelle, E3C, réforme du bacc, tout part « En Marche » arrière rapide et à vau-l'eau pour les élèves et les personnels.

Nous étions habitués à la rhétorique politique des gouvernements successifs, mais la clarté de la figure qui domine n'a jamais été aussi brutale. Celle-ci est l'antiphrase. Cette figure qui consiste à dire le contraire de ce que l'on pense, par ironie ou euphémisme, n'a jamais autant confiné au cynisme et au mépris .

Comment être étonnés par un contexte social en tension forte et encore plus à l'Éducation nationale ?

Cette tension est bien née de la volonté gouvernementale de passer en force sur des projets essentiellement idéologiques, en ne tenant compte d'aucune des propositions des corps intermédiaires, à défaut de ne plus être pour nos interlocuteurs des « partenaires sociaux », et des personnels eux-mêmes.

Mais était-il nécessaire d'en rajouter médiatiquement, par de fausses propositions et postures, et somme toute, de prendre les agents pour des imbéciles ?

Le ministère, un peu tard, propose enfin un cycle de négociations salariales. Celui-ci prend appui sur trois axes que nous traduisons à l'aune de l'observation des politiques menées en direction des personnels depuis 2 ans :

- travailler plus et plus longtemps pour gagner moins et essentiellement allonger les durées de carrière mais aussi les durées hebdomadaires ou annuelles existantes en contrepoint de gains sur des retraites au rabais.
- Mettre le contrat à la place du statut dans tous les secteurs de la fonction publique – ce qui est censé permettre l'affirmation de la primauté donnée « au bien être du personnel » en mettant en place une politique RH de proximité. Autrement dit, gérer les tremblements de terre au rez de chaussé, en évitant qu'ils ne gagnent les étages supérieurs.
- Et, enfin, se préoccuper du service rendu aux usagers qui finiront bien par, un jour, devenir des clients, dans une société où il ne restera plus que l'éducation à vendre et où les services publics auront été vidées de leur substance.

Sur les retraites :

En dehors de la mort de la République sociale visée en dernier terme, le projet en l'état n'est pas

acceptable. Il n'est en rien conforme à l'idée que nous nous faisons des solidarités qui permettraient une amélioration et une consolidation des régimes existants dans une société où le risque individuel est protégé par la force collective. D'ailleurs, alors que notre employeur s'est révélé particulièrement retors en termes salariaux, il pose, sans vergogne le principe de contreparties à une retraite juste. Le Conseil d'état s'en est lui-même ému !

Sur la revalorisation salariale :

Comment peut-on prétendre avoir le souci de bien payer ses fonctionnaires lorsqu'on a gelé le point d'indice pendant 10 ans, repoussé PPCR d'un an. Certes, l'argent ne fait pas le bonheur, mais il donne une idée de la valeur donnée à l'activité des personnels. Est-ce vraiment avoir tenu compte du « bien être » des professeurs et CPE ? Pour quoi croirions-nous aujourd'hui à une quelconque volonté d'amélioration de la situation des personnels ?

Sur le service rendu aux usagers :

Certes les moyens ne font pas tout, mais ils sont une bonne base pour la mise en place du service public. Nous étions 581 CPE dans l'académie de Bordeaux à voter aux élections de 2008, 539 en 2018. Parallèlement le nombre d'élèves n'a cessé d'augmenter, les missions de se développer, notamment l'école inclusive, les publics accueillis sont devenus plus fragiles – *confer* la paupérisation croissante des classes populaires.

L'absence de vrais moyens quantitatifs, sans même parler de qualitatifs, va de pair avec ce que nous ne pouvons plus que considérer comme une mise en difficulté délibérée du service public d'éducation et un travail empêché pour ses principaux acteurs dont les CPE. L'absence de création de postes en 2020 se passe de commentaires.

Sur les déroulements de carrière et le mouvement :

Nous avons eu la primauté dans l'académie du profilage massif des postes mis au mouvement. Sur deux ans, rien de positif ne peut être acté en termes de droit à mobilité, de traitement équitable des personnels.

Si l'on s'en tient aux lignes directrices de gestion, il va être extrêmement difficile de nous expliquer en quoi exercer au Lycée de Saint André, ou à la cité scolaire de Ribérac, tout comme au Lycée Palissy d'Agen, requiert des compétences inédites et non acquises en formation et non consolidées par l'expérience du terrain.

Le traumatisme réel provoqué par le refus simple et définitif de deux chefs d'établissement des seuls candidats – titulaires, bons CPE - qui présentaient leur candidature dans le cadre du mouvement spécifique l'an dernier, suffit à discréditer pour longtemps ce type de recrutement dans notre corps. Les termes qui qualifient le mieux ce dernier restent le management – néo-libéral, disons-le – arbitraire et injuste, la volonté d'individualisation des carrières pour laquelle le point discriminant n'est plus le concours mais le bon vouloir d'un chef d'établissement. « Bien être des personnels », sans doute, aussi... Pour toutes ces raisons, nous porterons la plus grande attention aux rendez-vous de carrière qui porteront les stigmates de conflits internes.

Sur l'évaluation :

Et, enfin, pour en venir à ce qui nous préoccupe aujourd'hui, nous butons depuis toujours sur la contradiction propre du système d'évaluation de « la valeur professionnelle ». De fait, son objectif premier n'est pas d'améliorer les pratiques professionnelles ou le service rendu aux usagers, mais bien de discriminer les collègues sur les avancements et les promotions. Elle est par nature arbitraire puisque les quotas ne peuvent rendre compte de la réalité du service accompli. L'idéologie du

« mérite » qui la sous tend ne tient pas non plus.

Par ailleurs, sur la forme des rendez-vous de carrière, le CPE doivent être rencontrés dans le cadre de leur journée habituelle de travail, traitement de l'assiduité, entretien avec des élèves, des parents, échanges avec les équipes enseignantes, les professeurs principaux, les équipes médico-sociales et les directions, les assistant-es d'éducation. Les CPE peuvent être vus en situation de face à face pédagogique dans des actions de formation uniquement si celles-ci étaient programmées préalablement et que cela fait sens pour les élèves et les collègues. On se rapprocherait, de fait, de la réalité du métier plutôt que de l'exercice de style que deviendront à terme les rendez-vous de carrière.

En guise de conclusion provisoire – comme un certain âge pivot – nous nous disions encore il y a peu dans notre académie, que nous poursuivions les mêmes objectifs même si nous étions pas d'accord sur les moyens. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. C'est la conception même d'un fonctionnaire citoyen au service de l'intérêt général opposée à celle d'un fonctionnaire « aux ordres » qui peu à peu nous est imposée de manière brutale par l'autorité politique.

Le SNES/FSU entend bien peser dans le mouvement social en cours et promouvoir les actions qui permettront aux personnels de recouvrer leurs droit à être défendus, à être entendus, collectivement.

Les commissaires paritaires du SNES/FSU : Livia RIGABER, François Galbrun, Fabienne LAMOTHE, Tonio VITORINO.