

## **Déclaration liminaire à la CAPA des CPE du 15 juin 2018**

J'ai failli commencer cette déclaration par « Annus Horribilis ». Parce que, de quelque côté que nous nous retournons cette année, il n'y a vraiment pas beaucoup de motifs de satisfaction.

Je pense à notre catégorie, tout d'abord, endeuillée deux fois, et à certain·e·s de nos collègues dont les problèmes de santé sont graves. La baisse de l'effectif des collègues remplaçants va entraîner un recrutement plus important de collègues contractuels. Cela a-t-il été anticipé ? Bénéficieront-ils d'un accompagnement et de formations ? Enfin, pour finir sur des sujets qui préoccupent nos collègues au quotidien, nous attirons à nouveau votre attention sur le manque chronique de postes d'AED en collège, car beaucoup s'impliquent dans le dispositif devoirs faits. Cela risque d'être à nouveau tendu à la rentrée. D'ailleurs, ce critère n'apparaît pas dans le document proposé au vote au prochain CTA.

Je pense ensuite à nos missions de représentants du personnel. Mais qu'avons-nous bien pu faire et à qui pour « prendre aussi cher » en 2 mois ?

Suite aux injonctions du Conseil d'État, le ministère a entériné la sortie du système dérogatoire de 1984 pour les CPE, modifiant la composition de la CAPN et des CAPA, et ce malgré l'opposition unanime des organisations syndicales lors du CTMEN. Au-delà du fond, c'est la forme qui est dérangeante : calendrier compressé, concertation menée dans la précipitation, et bouleversement des textes déjà votés. Nos sièges en CAPA vont donc être tout simplement divisés par 2. Les résultats des votes seront plus concentrés et ne permettront plus d'atteindre la pluralité syndicale, qui pourtant, nourrit les débats et permet que chaque collègue CPE se sente représenté·e.

Comme si cela ne suffisait pas, nous apprenons dans la foulée que les missions même de nos CAPA, comme de toutes les CAP de la fonction publique, sont remises en cause.

Concernant le paritarisme, ce qui compte pour le Sgen-CFDT, c'est la capacité des élu·e·s à s'engager dans des instances et à assumer publiquement des positions, et non à siéger en même nombre que l'administration avec le dernier mot au recteur. Pour améliorer les conditions de travail des personnels, et ainsi la qualité du service public, un travail en bonne intelligence des services du rectorat et des commissaires paritaires est essentiel et ressort du dialogue social tel que la CFDT l'entend. Il serait inacceptable que les CAP ne soient plus compétentes en matière de mobilité, de promotion de grade (2 sujets qui nous intéressent tous aujourd'hui), ou encore du disciplinaire et de l'avancement d'échelon.

C'est pourquoi nous refusons :

- d'une part, de laisser penser que le système actuel des CAP serait satisfaisant au point de ne pas être perfectible, en terme de composition, de charge de travail, de lisibilité pour les collègues et surtout en terme de dialogue social,

- d'autre part, de voir affaiblir par le gouvernement une action syndicale utile pour les personnels.

En revanche, les discussions engagées ont le mérite de mettre sur la table des sujets importants, notamment la composition par corps, et non par grade, des CAP. C'est un choc de simplification pour tout le monde, qui mettrait fin au format restreint (où seul·e·s les élu·e·s des grades supérieurs peuvent siéger) que demande le Sgen-CFDT, bien seul sur le sujet.

En ce qui concerne notre ordre du jour : le mouvement, je remercie tout d'abord les collègues des services pour leur travail et leur disponibilité. Je ne peux m'empêcher de signaler que le travail de cette CAPA apporte traditionnellement une plus-value à nos collègues, car depuis presque 15 ans que je sié debate, j'ai toujours vu plus de collègues mutés que le projet initial, et parfois dans une très forte proportion. En revanche, j'ai eu un désagréable sentiment de retour en arrière en voyant réapparaître des postes vacants, ce qui n'est pas une bonne nouvelle pour l'encadrement éducatif dû à tous nos élèves.

Nous sommes aussi réunis aujourd'hui pour examiner le premier passage à la hors-classe depuis la mise en œuvre du PPCR. La hors-classe est désormais un grade normal d'avancement. Tout CPE doit pouvoir dérouler une carrière complète sur deux grades. Cependant, la période transitoire est remplie d'incertitudes et d'incompréhensions pour les collègues. La difficulté vient du fait que les avis sont contingentés et pérennes, ce qui n'a pas été clairement expliqué. Les chef·fe·s d'établissement ont ainsi été confronté·e·s à des choix cornéliens pour attribuer les avis « très satisfaisant ». Ainsi, les collègues n'ont pas compris la dégradation d'un avis « très favorable » en 2017 à un simple avis « satisfaisant » en 2018.

Quant au nombre de promotions 2018, l'arrêté qui le définit n'a toujours pas été publié au Journal Officiel à ce jour. Nous déplorons cet oubli qui empêche les services comme les élus du personnel de travailler sereinement.

Le Sgen-CFDT est très attaché à l'égalité femmes-hommes. Nous souhaiterions d'ailleurs pour cette CAPA disposer d'un bilan genré, comme pour l'avancement d'échelon. La proportion de femmes parmi les promu·e·s doit être égale à la proportion de femmes dans l'ensemble des CPE, ou au minimum dans l'ensemble du vivier. Ce n'est pas le cas dans le tableau présenté aujourd'hui. Nous avons d'ailleurs un certain nombre de propositions à vous faire pour garantir cette égalité de traitement entre nos collègues.

Sandrine Fontaine,  
Représentante des personnels pour le Sgen-CFDT