



## **DÉCLARATION CPE SNES/SNUEP-FSU CAPN du 12 Juin 2018**

Les CAPN d'aujourd'hui se tiennent dans un contexte de fortes tensions sociales, marqué par la poursuite d'attaques répétées contre les services publics, objets de mobilisations récurrentes des personnels et que nous ne pouvons pas manquer d'évoquer. Après les baisses des salaires, la réactivation du jour de carence, et les suppressions d'emplois programmées, c'est l'abandon de pans entiers de missions qui est désormais à l'ordre du jour, à l'instar de la réforme du transport ferroviaire qui saborde le statut des cheminots.

Dans l'éducation, l'annonce des fermetures programmées des CIO, au moment où l'application Parcoursup laisse sans solution d'accès au supérieur à la veille du Bac un quart des lycéens de Terminale, est emblématique de ces choix d'affaiblissement du service public. Les réformes du bac et du lycée aussi bien que celle de l'enseignement professionnel, imposées à la hussarde après une concertation en trompe-l'œil, signent le renoncement à une véritable démocratisation du système éducatif. Une communication démagogique cache bien mal des méthodes de gouvernance qui tournent le dos au dialogue social et restent sourdes aux attentes des personnels.

Concernant les CPE, l'arrêté du 22 mai 2018 publié au Journal Officiel le 31 modifie la composition de la CAPN et des CAPA. Il s'appuie sur une interprétation restrictive du Conseil d'État de l'article 10 de la loi de 1984, considérant que les Psy-En et les CPE ne constituent pas des corps dérogatoires au statut général de la fonction publique puisque non-enseignants. Jusqu'en mars, le ministère avait indiqué aux organisations syndicales qu'il pensait pouvoir maintenir la situation et permettre que la composition des CAP de CPE continue de déroger, comme pour les enseignants, aux dispositions communes prévues dans le décret 82-451. Un projet de décret modifiant le décret 87-496 avait d'ailleurs été soumis et voté au CTM du 20 mars 2018. La modification de l'article 10 de la loi 84-16 avait également été évoquée. Rien n'a été fait et l'arrêté est publié malgré le rejet unanime du projet par les organisations syndicales lors du CTM du 16 mai. Les conséquences pour les futures CAPN et CAPA sont multiples : cette composition se traduira par une représentation très déséquilibrée par rapport à la répartition des CPE selon les grades ; elle affaiblira, par la diminution drastique du nombre d'élus, la qualité de leur travail ; elle met fin à l'alignement historique des instances de gestion des personnels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.

A quelques mois de l'échéance des élections professionnelles, imposer une telle modification contre l'avis de tous les représentants des personnels est un mauvais coup porté au dialogue social.

Mais de dialogue social on ne parlera bientôt plus ...

Les « pistes d'évolution » présentées aux organisations syndicales le 25 mai dernier dans le cadre du « chantier dialogue social » constituent une attaque sans précédent contre le paritarisme.

Le gouvernement veut liquider les CAP. Il propose de réduire le champ de compétence des CAP aux « décisions ayant un impact négatif sur la carrière des agents », soit les recours. Il considère comme prioritaire de « réfléchir à une plus grande implication des employeurs de proximité, qui connaissent la valeur professionnelle des agents, afin qu'ils concourent aux décisions d'avancement et de promotion ». Tout est dit. On liquide les CAP au plus haut niveau, réduisant leurs prérogatives à l'étude des recours, et on donne tous pouvoirs aux présidents d'universités, aux Recteurs et même

aux chefs d'établissements pour décider des promotions. Cela ne s'arrête d'ailleurs pas à la question des promotions puisque « le gouvernement considère comme prioritaire d'alléger substantiellement les processus entourant la mobilité des agents publics ». Bref, les tableaux annuels de mutation, le droit de voir sa situation examinée au regard de critères cohérents, quantifiables, transposables en barèmes, au même titre que l'ensemble des agents de son corps, doivent disparaître. Au profit de quoi ? Le Ministère avance à grand pas vers le pouvoir de recrutement donné aux chefs d'établissements pour les enseignants.

Ces propositions sont d'une brutalité inouïe mais en tout point conforme aux annonces déjà faites et au document « Refonder le contrat public ».

L'ordre du jour qui nous réunit ce matin, puis en formation restreinte cet après-midi, comporte plusieurs points.

Si nous ne contestons pas la voie du détachement pour l'accès au corps des CPE, nous privilégions la voie des concours et réclamons une augmentation significative du nombre de postes offerts pour couvrir les besoins des académies. Les demandes de détachement sont quantitativement stables, du moins celles qui remontent au ministère. Tous les rectorats ne travaillant pas dans la transparence sur cette question, il nous est difficile de savoir combien de dossiers ont été bloqués en amont. Ces demandes, comme le nombre de candidats aux concours de CPE qui reste élevé, montrent que le métier reste attractif. Les collègues qui vont obtenir leur détachement pourront, dès l'an prochain, demander leur intégration et très majoritairement l'obtenir. C'est donc en amont du détachement que doivent être mises en place les conditions pour une mobilité choisie et réfléchie. Or, l'étude des dossiers des candidats montre que si certains ont pu se confronter au terrain en faisant fonction de CPE, pour d'autres c'est le parcours du combattant ! Nous demandons à ce que les recteurs soient incités à donner la possibilité d'une mise en situation réelle et durable à tous les candidats au détachement, quel que soit leur corps d'origine.

Sauf rares exceptions, la hors-classe est désormais une perspective ouverte à tous les CPE, 30 ans après sa création ! Pour le permettre, un soin particulier doit être apporté à la gestion prévisionnelle des carrières qui tienne compte de la période transitoire dans laquelle nous nous trouvons. La pérennité des appréciations portées rend l'exercice à la fois périlleux et difficilement lisible aussi bien pour nos collègues promouvables que pour certains évaluateurs. Nous serons donc particulièrement vigilants pour que l'examen de chaque situation personnelle permette à tous nos collègues de voir leur droit à «une carrière parcourue en deux grades» garanti. Au-delà du regard sur l'ensemble de la carrière, la prise en compte de l'ancienneté de service dans chaque échelon doit être le moyen principal d'y parvenir. Le tableau d'avancement à la hors-classe pour la 29ème base qui nous est présenté aujourd'hui ne respecte en rien la note de service 2018-24 : les pourcentages d'avis excellent et très satisfaisant ne correspondent pas à ceux préconisés.

Combien d'années faudra-t-il à la classe exceptionnelle pour devenir une réelle perspective de carrière ? Ce nouveau grade est pour l'instant une véritable duperie à l'image de la promotion au mérite que ce gouvernement cherche à imposer. Concernant la 29ème base, l'administration n'a tenu aucun compte de nos demandes suite à la 1ère campagne : révision de la composition du vivier 1 et disparition de la répartition 80-20. Pour cette 2ème campagne, le contingent de promotions au vivier 1 est de 10 alors que 2 promotions sont recevables, soit 8 promotions perdues, le contingent au vivier 2 se limitant à une seule promotion. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. De nombreux collègues, qui n'ont pas démerité tout au long de leur carrière et sont au dernier échelon de la hors-classe depuis plusieurs années, vont partir à la retraite privés de cette promotion pendant que d'autres vont y accéder très jeunes et en bénéficier pendant 20 ans.