



Syndicat National Unitaire de
l'Enseignement Professionnel

SECTION ACADEMIQUE DE
TOULOUSE

FSU

Déclaration du SNUEP-FSU, CAPA Hors Classe du 14 juin 2018

Madame La Rectrice

Monsieur Le Secrétaire Général

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA

Le ministre de l'Éducation Nationale vient d'annoncer les grands axes de sa réforme pour la voie professionnelle sous statut scolaire. Les mesures annoncées font peser de lourdes menaces sur l'avenir scolaire et professionnel des jeunes. La qualité des formations est menacée et les conditions d'études des élèves et de travail des enseignants seront inévitablement dégradées :

- L'obligation de l'apprentissage dans tous les lycées professionnels est confirmée avec à la clé mixité des parcours et des publics dans nos classes de LP.

- Le développement des campus des métiers, nommés désormais Campus d'excellence et présidés par un élu régional sous la coupe du patronat local, va être généralisé.

- 80 bacs pro vont être regroupés en 15 filières avec la mise en place des Secondes à famille de métiers.

- Les branches professionnelles auront la mainmise sur la carte des formations et les diplômes.

- L'allègement des grilles horaires, notamment en enseignement général, va fragiliser l'insertion et la poursuite d'études de nos élèves et annonce la suppression massive de postes de PLP.

Toutes ces mesures sont inacceptables car elles entraveront l'avenir scolaire et professionnel des jeunes. Elles laissent aussi apparaître la volonté manifeste de s'attaquer au statut des PLP. En l'état, ce projet doit être retiré et de réelles négociations doivent s'engager.

Pour la CAPA qui nous concerne, quelques remarques, contestations et demandes :

La circulaire d'orientation de la campagne HC 2018 impose aux chefs d'établissement et aux corps d'inspection des taux d'attribution d'avis très contraignants, les appréciations les plus fortes sont contingentées à 20%, imposant aux évaluateurs des choix cornéliens.

Les CE ont globalement assez bien respecté ces directives ; Les CI beaucoup moins. Par exemple : P1315 (Maths-Sciences) : 41,2% ; P5100 (Génie Elec) : 36% ; P0226 (Lettres-Esp) : 35,7%

Mais : P7200 (Bio-tech) : 6,3% ; P4550 (Génie Maint Auto) : 7,7 % ; P8520 (Hôtel-Serv) : 9,1%

50% des agents promouvables ont vu baisser leurs appréciations et avis alors que seuls 13% les ont vu augmenter. Parmi ces 50% en baisse, deux-tiers ont énormément perdu au point de voir leur chance de promotion réduite à néant. Cela pose un énorme problème car ces avis ne seront pas revus, provoquant l'impossibilité pour TOUS les promouvables de voir évoluer ces avis et donc leur carrière.

Comment des inspecteurs et des chefs d'établissement ont pu juger « satisfaisante », voire « excellente », la façon de servir d'un agent et modifier cette appréciation en « à consolider » au moment du changement de grade ? Les conséquences financières sont multiples, notamment pour ce qui est des droits à la pension de retraite qui s'en trouveront diminués.

Nous rappelons, comme la circulaire nationale le précise, que la valeur professionnelle d'un agent doit s'apprécier sur **l'ensemble de la carrière**. Si l'objectif premier de cette méthode est de gérer le passage à la HC, elle sera source de nouvelles tensions entre collègues ou entre collègues et hiérarchie.

Quelle va être la réaction des collègues, aujourd'hui au 9^{ème} échelon, qui apprennent que leur avis est figé pour au moins 8 ans ? Peut-on continuer d'exiger d'eux un investissement sans limite et sur tous les fronts alors que la reconnaissance au mérite sera figée ?

Sur la question de la parité : comment avez-vous procédé pour atteindre la parité demandée ? Certaines ou certains agents ont-ils vu leur avis abaissé ou amélioré pour atteindre le bon taux de parité ? Peut-on parler de discrimination positive ?

A propos des avis donnés par Madame la Rectrice : comment peut-on imposer un taux de 10% des avis « excellents » parmi les promouvables ? Pourquoi être aussi contraignant alors que ce sont des critères qui n'ont rien à voir avec la valeur professionnelle qui départagent les candidats à promotions ex : ancienneté dans l'échelon ou date de naissance.

Nous pouvons difficilement accepter que seuls 10% des PLP soient considérés comme « remarquables » par Madame la Rectrice.

En transposant ce type d'évaluation, nous pouvons considérer que dans cette salle seulement 10% des présents sont « remarquables ».

En résumé, nous demandons l'abandon de ces taux de classification pour revenir à une évaluation sans contraintes pour les CE, CI et Madame la Rectrice. Nous proposons le classement final avec les critères suivants pour départager le ex aequo: 1. rang d'échelon, 2. ancienneté de grade, 3. ancienneté d'échelon, 4. date de naissance.

De plus, nous exigeons que tous les non promus voient leur avis réévalué chaque année.

Par ailleurs, une opposition de la Rectrice à la promotion HC doit être motivée. C'est le cas pour deux promouvables mais ce n'est pas le cas pour les quatre autres. Par conséquent, nous attendons ces informations dans la présente CAPA.

Il est difficile d'établir des statistiques concernant les TZR car nous ne pouvons les différencier dans le tableau. Voilà bien une méthode gagnante pour faire taire la critique.

Nous souhaitons que la CAPA de ce jour propose un rattrapage de promotion pour les collègues promouvables lésés (y compris ceux qui ne sont pas en activité) et une modification des avis pour les collègues qui, bien que n'atteignant pas les points nécessaires à la promotion en 2018, seraient définitivement lésés pour de longues années.

Enfin, et pour conclure, Oui ! Les conditions de travail continuent à se dégrader pour les PLP et Oui ! Les relations avec les équipes de direction et les corps d'inspection restent fragiles et peu propices à un travail de concert où l'élève serait au centre du système !

Le SNUEP-FSU réaffirme que notre institution ne peut systématiquement se défausser de ses responsabilités sur ses personnels dévalorisés, tant au niveau des salaires que de la reconnaissance professionnelle.

Les commissaires paritaires SNUEP-FSU