



Déclaration CAPA Recours des professeurs certifiés, CPE et psyEN du vendredi 5 mai 2023

Madame la rectrice,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA,

Depuis plus de trois mois, ce sont des millions de travailleurs-euses, jeunes, retraité.es qui ont exprimé avec force et dignité leur refus d'un recul de l'âge légal à 64 ans et d'une accélération de l'augmentation du nombre de trimestres de cotisation requis pour une retraite à taux plein. Ce mouvement social a fait la démonstration par les grèves et les manifestations que cette réforme des retraites est brutale, injuste et injustifiée pour l'ensemble du monde du travail. Au lieu d'entendre ce rejet massif et de retirer leur projet, le Président de la République et son gouvernement ont décidé de passer en force par l'utilisation du 49.3. Mais la mobilisation contre la réforme des retraites ne s'est pas arrêtée, la contestation reste forte et solidaire comme en témoignent les deux millions de manifestant-es dans les rues ce 1^{er} mai. La réussite de cette journée confirme la détermination d'une très forte majorité de la population face à un gouvernement souhaitant passer à autre chose. Nous ne passerons pas à autre chose, nous continuerons à interpeller les députés, à rappeler que notre système de retraites n'est pas en danger et qu'il est possible de l'améliorer, de garantir les solidarités par une autre répartition des richesses. Les arrêtés préfectoraux visant à interdire toutes contestations comme hier à Saintes n'entament pas notre mobilisation face à la dérive autoritaire de ce gouvernement.

Emmanuel Macron tente à tout prix la diversion en cherchant à ouvrir de nouvelles « séquences » comme pour forcer la fin de ce mouvement social inédit. Il annonce ainsi une revalorisation salariale inédite pour les enseignants, mais, alors qu'il promettait une revalorisation pour toutes et tous de 10% en janvier 2023 sans conditions, il s'avère qu'elle ne dépassera pas, en moyenne, 5,5% en septembre 2023, ce qui ne permettra pas de rattraper les pertes de 15 à 25% de ces dernières années. Et dans un contexte d'inflation galopante, le pouvoir d'achat des personnels ne va pas s'améliorer. Pire, la mise en place du pacte est confirmée en dépit de l'opposition unanime des organisations syndicales. L'entêtement irresponsable du président n'est donc pas confiné au dossier des retraites. Alors que toutes les enquêtes montrent un temps de travail important chez les enseignants équivalent en moyenne à 43 heures, le pacte est une réponse provocatrice, hors-sol et irresponsable. Il prévoit un alourdissement conséquent de la charge de travail : à l'heure où l'Education nationale peine à recruter et où les départs se multiplient, comment croire que c'est en dégradant les conditions de travail que le métier redeviendra attractif ? Travailler plus n'est en rien une revalorisation ! Par ailleurs, les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (PRAG, PRCE, PLP) qui étaient exclus du processus de revalorisation RIPEC pour les enseignants chercheurs, sont désormais exclus des dispositions annoncées dans le

secondaire. Que dire des personnels AED et AESH, éternels oubliés des annonces salariales. Pour revaloriser de façon conséquente tous les personnels, il fallait prévoir un budget global bien plus important, articulé avec des mesures fonction publique dont le dégel du point d'indice, et inscrire ces mesures dans un plan pluriannuel. La FSU et la CGT Educ'action exigent une revalorisation de toutes et tous, sans contreparties, dans le cadre d'un plan de programmation pluriannuel.

Au prétexte que 13% des élèves sont décrocheur·euses en lycée professionnel (soulignons que le taux s'élève à 30% de taux de rupture pour l'apprentissage en CFA) et que l'insertion professionnelle y serait insuffisante, le président mène une charge injuste contre la voie professionnelle sous statut scolaire. Ignorant la mobilisation unitaire historique des personnels cet automne, le Président maintient les attaques, avec une mise en œuvre dont le calendrier reste flou.

Le cœur de la réforme repose sur une posture idéologique : l'entreprise forme et insère mieux. Au final, il s'agit surtout de mettre le lycée professionnel au service du patronat. Effectivement, à partir de 2024, les cartes des formations devront être établies en fonction des besoins locaux en main-d'œuvre des entreprises, des formations prétendument non-insérantes seront donc fermées. Les formations tertiaires semblent une fois encore particulièrement visées.

La « gratification » des PFMP est un leurre derrière lequel se cache le gouvernement. Il s'économise ainsi toutes réflexions et analyses des causes et conséquences du décrochage des élèves. En outre, les montants modiques variant entre 1,4 euros et 2,8 euros de l'heure, ne seront pas financés par les entreprises mais par de l'argent public.

Déjà concernés par les remplacements de courte durée, les PLP se voient affublés d'une version spécifique du pacte. Ces missions complémentaires sont essentiellement basées sur le lien entre lycées et entreprises comme l'illustre la mise en place d'un « bureau des entreprises ». Le président Macron a aussi annoncé que la prise en charge de la « mixité » des publics serait incluse dans ces missions complémentaires. La volonté de développer l'apprentissage ne connaît pas de limite. À terme le statut des PLP est dans le viseur.

La réforme Macron a pour seule boussole l'employabilité immédiate au détriment des poursuites d'études et de l'émancipation des jeunes.

La FSU et la CGT Educ'action dénoncent vivement cette réforme et refusent de voir ainsi sacrifier une partie de la jeunesse de ce pays.

La CAPA d'aujourd'hui a pour objet l'examen des recours formulés par les collègues suite aux rendez-vous de carrière 2021-2022. 9 dossiers seront étudiés aujourd'hui. Si le nombre est moins élevé que l'année passée, nous ne savons pas si nous pouvons nous en réjouir car nous manquons d'informations : combien y a-t-il eu de rendez-vous de carrière l'année dernière ? Combien de collègues ont formulé un recours gracieux ? Y a-t-il eu des réponses positives à ces recours gracieux ? La procédure étant longue et complexe, nous craignons que nos collègues, cette année encore, n'aient pas pu aller au bout de leur démarche.

Concernant la méthode, nous rappelons ici, s'il est nécessaire, que l'avis final de la rectrice doit s'appuyer sur les items renseignés par les évaluateurs et sur les appréciations littérales : comment comprendre qu'une collègue n'ayant que des items « excellent » et « très satisfaisant » obtienne un avis final « satisfaisant » ?!

D'autre part, il est particulièrement inacceptable que l'Administration se fixe des quotas d'avis très satisfaisants ou excellents alors même que les textes ne l'y obligent pas. L'évaluation de la valeur professionnelle d'un agent n'a pas à être influencée par des quotas qui deviennent une source d'injustice dans le résultat final du processus du rendez-vous de carrière. Pour la FSU et la CGT Educ'action, aucun quota ne doit exister et limiter les avis des évaluateurs tout au long du processus d'évaluation. Les évaluateurs se doivent d'évaluer les agents uniquement selon leur valeur professionnelle sur l'ensemble de la carrière et de la façon la plus objective, la plus explicite et la plus transparente possible. Dans un second temps, pour les opérations de carrière (avancement accéléré et accès à la hors-classe) elle doit appliquer les critères de départage.