Déclaration du SNFOLC à la CAPN des certifiés

Refus de titularisation

Mardi 27 septembre 2016

Faute de pouvoir trouver une majorité pour voter son projet de loi Travail au parlement, le gouvernement a de nouveau eu recours au 49-3. Sourd aux demandes du pays, il a décidé de continuer sa politique du passage en force. Comme il l'a fait pour sa **réforme du collège** pourtant repoussée par le plus grand nombre des professeurs. Comme il entend le faire de nouveau avec le **protocole PPCR** rejeté par les syndicats majoritaires et pourtant imposé à la fonction publique.

Ce texte présenté par le ministère comme devant réhabiliter nos professions et les rendre attractives financièrement, ne permet en aucune façon de compenser les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis des années. La classe exceptionnelle ne vise pas à revaloriser les professeurs, elle a pour but de rémunérer ceux qui accomplissent d'autres tâches, notamment ceux qui formeront une hiérarchie intermédiaire entre d'une part, les personnels de direction et d'inspection et d'autre part les professeurs réunis au sein d' « équipes pédagogiques. »

Le financement de cette classe exceptionnelle semble s'effectuer par simple redéploiement de moyens : gel du point d'indice dont les pertes en termes de pouvoir d'achat ne sont pas rattrapées par l'augmentation du point de 1,2%, augmentation de la retenue pour pension civile, refiscalisation des heures supplémentaires (article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012), remplacement de la quasi-totalité des décharges statutaires par des IMP moins rétribuées, non indexées sur la valeur du point d'indice et dont l'attribution est laissée au bon vouloir de l'administration, non rémunération des surveillances d'examens blancs en dehors des heures de cours, non rémunération des heures de vie de classe (décret n° 2014-940 du 20 août 2014), perte du bénéfice de la prime d'entrée dans le métier de 1.500 € pour les fonctionnaires ayant exercé plus de trois mois comme non titulaires (décret n° 2014-1007 du 4 septembre 2014), diminution de 750 euros de l'indemnité attribuée aux tuteurs de stagiaires (arrêté du 8 septembre 2014), suppression de l'indemnité de 500 euros pour trois HSA (décret n° 2016-1174 du 30 août 2016), suppression de la majoration de 10% du taux des HSA pour les professeurs agrégés hors classe exerçant en CPGE (décret n° 2016-1172 du 29 août 2016), suppression de l'échelonnement spécifique pour les professeurs devenus bi-admissibles après 2017… Le gouvernement a pris dans la poche du plus grand nombre pour donner à quelques uns.

Cette réforme doit par ailleurs s'accompagner d'un bouleversement de l'évaluation des professeurs. La note chiffrée et encadrée nationalement disparaissant, le professeur devra sans cesse rendre compte de son travail et rédiger des rapports d'activités. Dès lors on voit mal comment pourront s'exercer des requêtes en révision examinées en commission administrative paritaire. Il s'agit de privilégier les principes de l'individualisation sur les garanties collectives, la proximité au détriment des règles nationales, les prétendues performances contre les qualifications. Ces orientations calquées sur les méthodes managériales de l'entreprise privée ne sont pas sans rappeler celles qui ont été appliquées en leur temps par France Télécom avec les conséquences que l'on sait.

Les projets de **grilles d'évaluation par « compétences »** des personnels titulaires, présentés par le ministère aux organisations syndicales, ne sont pas sans rappeler les grilles d'évaluation aujourd'hui en vigueur pour les stagiaires, une déclinaison du référentiel des compétences professionnelles des

métiers du professorat de l'éducation (prévu par l'arrêté du 1er juillet 2013). Le projet d'évaluation ministériel introduit l'arbitraire, l'individualisation des carrières, la concurrence entre les personnels au nom du mérite, et une nouvelle aggravation de la charge de travail des personnels au détriment de ce qui constitue leur mission fondamentale : enseigner dans les classes sur la base de programmes nationaux. Le SNFOLC exige le retrait du projet d'évaluation.

A la demande du SNFOLC lors de la CAPN des professeurs agrégés, l'administration a précisé que le taux d'ajournement des stagiaires était, tous corps confondus, de 9% en 2014-2015. Les chiffres pour l'année écoulée ne sont pas encore disponibles, mais nous faisons le constat d'une augmentation significative des ajournements dans les académies. Cette situation inflige un démenti cruel aux déclarations officielles qui prétendaient que la professionnalisation des concours de recrutement allait permettre une meilleure entrée dans la carrière des lauréats. La formation est devenue un couperet, une période d'essai, une machine à licencier, alors que les étudiants et personnels ont obtenu un concours difficile. Le « référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation» permet, dans les faits, de refuser la titularisation ou de licencier sous toute sorte de prétextes : manque de convivialité, d'implication, cours jugé trop magistral, trop exigeant, trop attaché aux contenus, relations trop distantes avec les parents… C'est ce que la FNEC FP FO a rappelé dans un courrier adressé à madame la ministre de l'Education nationale le 3 septembre dernier, lui demandant de revenir sur les décisions prononcées.

Refus de titularisation examinés en CAPN

C'est dans ce contexte d'ensemble que s'inscrivent nos travaux. Dans cette CAPN, nous examinons la situation de cinq collègues pour lesquels un refus de titularisation dans le corps des certifiés est envisagé et donc une réintégration dans leur corps d'origine. Ce sont un AE, deux professeurs des écoles et deux professeurs de lycée professionnel. Quatre d'entre eux ont été candidats à la liste d'aptitude (décret 72) et un lauréat de CAPES interne fait l'objet d'un renouvellement de stage.

Lors de la consultation des dossiers, le SNFOLC a observé l'absence du procès-verbal de CAPA, la rareté des bilans des tuteurs, et découvre que l'académie de Nice ne demande pas l'avis du chef d'établissement.

Nos collègues, des professionnels expérimentés (le plus jeune a 49 ans) sont devenus stagiaires et se heurtent à plusieurs difficultés, outre celles que nous devons d'évoquer : notamment un service complet à assurer durant leur année de stage, soit 18 heures auxquelles s'ajoutent parfois les journées de formation. Ils ont la volonté de s'adapter à un nouveau public d'élèves, de se mettre à niveau de la pédagogie et de la didactique, et de prendre du recul sur leur pratique professionnelle. Les avis des chefs d'établissement et des tuteurs contribuent à les accompagner dans leurs efforts. Mais l'inspection reste une épreuve, même lors de la seconde année, compte tenu de l'importance des enjeux pour leur projet professionnel. Les rapports d'inspection ne pointent que les difficultés. Un collègue a été inspecté en SEGPA, est-ce la condition la plus favorable ?

Le SNFOLC demande à ce que ces dossiers soient examinés avec bienveillance.

Pour finir nous tenons à remercier les personnels de la DGRH pour leur accueil lorsque nous sommes allés consulter les dossiers et pour les réponses qu'ils ont apportées aux différentes questions que nous avons pu leur poser.