



C'est aujourd'hui l'ouverture de la CAPN renouvelée suite aux élections d'octobre. Le Snetaa FO est reconduit comme première organisation chez les PLP. Et aujourd'hui, malgré les accords de Bercy, signés par toutes les fédérations sauf FO, la FNEC-FP-FO, a réussi à gagner sa représentativité en devenant la 3^{ème} fédération de l'Education Nationale (1^{ère} confédération).

Malgré les nouvelles règles, le Snetaa FO souhaite que les CAP ne soient pas réduites à des chambres d'enregistrement des décisions de l'administration, et que le pseudo dialogue social organisé en amont ne soit pas qu'une parodie. Le paritarisme depuis plusieurs années est fortement mis à mal, et cela se confirme aujourd'hui avec la sortie du projet d'évaluation qui réduit encore le rôle des commissaires paritaires.

Le Snetaa Fo dénonce les travers du projet d'évaluation des personnels pour la rentrée 2012.

En effet, jusqu'à présent, le moteur (ou le carburant) de notre carrière est cette note annuelle sur 100, somme de la note administrative sur 40 et la note pédagogique sur 60. La signification est claire : comme fonctionnaires, nous avons une hiérarchie administrative, mais comme professeurs, nous avons une hiérarchie pédagogique ; et celle-ci est jugée plus importante que celle-là, autrement dit la compétence disciplinaire est jugée plus importante que la capacité à bien se discipliner soi-même (ou le fait d'être discipliné à l'intérieur de l'institution). C'est un système cohérent, qui correspond aux divers aspects de notre métier. L'avancement dans la carrière dépend ainsi de l'ancienneté et des notes attribuées par deux hiérarchies, aucune n'étant donc totalement déterminante. En clair, le chef d'établissement, plus pair que supérieur, est un chef de service, et non pas le « patron » dont tout dépend.

Ce système n'a pas les faveurs des gouvernants en place. Il faut que l'école passe à la moulinette de l'ultralibéralisme, que les écoles deviennent des entreprises, leurs chefs des patrons, et que meure la bête noire de ces ultralibéraux : le statut du fonctionnaire. C'est bien le sens des « réformes » qui s'accumulent, par exemple la création des établissements « ECLAIR » dans lesquels le personnel est recruté par le « patron » local.

Aujourd'hui c'est le projet d'un nouveau système d'évaluation, pour la rentrée 2012, qui fait l'actualité. L'avancement des enseignants serait l'affaire du chef d'établissement, sur la base d'un entretien, fondé sur l'autocritique de l'agent et suivi d'un rapport. Tous les 3 ans, le chef d'établissement décidera du rythme de notre avancement en laissant jouer l'ancienneté ou en donnant un coup de pouce de 6 ou 15 mois. Il sera devenu de fait « le patron » dans son établissement. Chacun peut imaginer, d'après son expérience, le changement que cela impliquera dans les relations et dans l'exercice du métier en général. Il s'agit bien d'accentuer le caporalisme

Le Snetaa Fo réclame le retrait du projet ministériel concernant l'évaluation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Le Snetaa FO réaffirme également et comme chaque année, son opposition au mouvement à gestion déconcentrée. La mutation à l'aveugle n'est pas un progrès ! Les multiples appels de la cellule info mobilité jusqu'au résultat final du mouvement déstabilisent les personnels.

Nous dénonçons aussi, les dérives dans les mouvements spécifiques :

- absence de motivation au refus de l'affectation de PLP sur des postes BTS
- postes spécifiques avec des exigences et des descriptifs insuffisants
- détournement du mouvement inter, dans certaines disciplines en étiquetant de trop nombreux postes en postes spécifiques.
- Trop de postes de chefs des travaux bloqués par les académies pour y loger des faisant fonction.

Pour les stagiaires, le Snetaa FO dénonce leur modalités d'affectation sur poste dans des académies parfois très lointaines, fragilisant leur entrée dans le métier, tant psychologiquement que financièrement, voire conditionnant leur démission.

En ce qui concerne cette CAPN, un des ordres du jour est la contestation de notation administrative. Or le Snetaa-FO dénonce l'absence d'envoi d'avis officiel par le vice - rectorat de Polynésie de la note administrative 2010-2011 à l'issue de la CCP.

De plus, le Snetaa-FO constate, une fois de plus, l'absence d'inspection dans certaines disciplines, fait qui perdure depuis de trop nombreuses années. Nous renouvelons notre demande de voir des inspecteurs présents partout, dans toutes les disciplines.

Cette « absence » d'inspecteurs engendre aussi un déficit de formation continue par les enseignants dépendants de la 29^e base que nous regrettons.

Enfin le Snetaa Fo redemande que la durée de séjour dans les COM,POM et à Mayotte repasse de deux fois deux ans à deux fois trois , ce qui permettrait une meilleure continuité pédagogique.

Nous vous remercions pour votre attention

**Compte rendu du
Comité Technique
Ministériel
de l'Éducation
Nationale du
29 novembre 2011**

**Déclaration de la
FNECFP-FO**

FO LA DIFFÉRENCE FO L'INDÉPENDANCE

Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle,
de la Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière

6/8 rue Gaston Lauriau - 93513 MONTREUIL CEDEX - Tel : 01 56 93 22 22 - Fax : 01 56 93 22 20 - email : fnefcfp@fo-fnefcfp.fr

Questions générales

C'était la séance d'installation du CT.

Le ministre était représenté par le secrétaire général du ministère, M. Marimbert et la DGRH, Mme Théophile. Le règlement intérieur type est en cours d'examen (à l'ordre du jour du CSFPE du 19/12): le CTM examinera son règlement intérieur dans ce cadre.

Une déclaration commune (le communiqué commun des fédérations moins la phrase sur le blocage des carrières pendant trois ans suite aux annonces de la DGRH sur les dispositions transitoires) a été lue.

Ensuite chaque organisation représentée a fait une déclaration liminaire (déclaration de la FNEC jointe)

- L'UNSA a insisté sur la nécessité de « faire vivre le dialogue social » et en conséquence regretté l'absence du ministre. Dans ce cadre a dénoncé l'absence de discussion préalable sur la revalorisation des enseignants, l'ISS des directeurs.

A proposé une méthode de discussion: consulter les interlocuteurs, effectuer des points d'étape, puis fournir un projet construit, et enfin se livrer à sa validation par les partenaires.

Sur l'évaluation: un projet inacceptable en l'état. Le système d'évaluation n'est plus adapté, mais il faut d'abord se pencher sur le métier d'enseignant. Il faut négocier sur d'autres bases que le projet actuel.

- Le SGEN CFDT a demandé qu'on ne fasse pas du vieux avec du neuf. Pour un véritable dialogue social. Il faut faire vivre l'esprit des accords de Bercy. Il faut un programme de travail: réaliser un diagnostic partagé, prendre le temps de la négociation, établir un agenda social. C'est urgent.

Sur l'évaluation pas partisan du statu quo. Le préavis de grève est une alerte sociale. Ouvrir une véritable négociation pour aboutir à une signature. Si elle s'ouvre, le préavis tombe.

Il faut ouvrir la discussion sur les rythmes scolaires.

L'accord majoritaire doit se mettre en place.

- SUD a dénoncé le vote électronique et les 2,5 millions d'euros payés à un organisme privé pour le mettre en place.

- La FSU a dénoncé le déroulement du vote électronique, et évoqué le retour du vote à l'urne.

Elle a dénoncé le projet d'évaluation, et le nouveau management qu'il induit, loin d'une évaluation formative des enseignants. Il n'y a plus équité ni égalité de traitement. Plus de barème, plus de repère. Mise en concurrence des personnels.

- La CGT a dénoncé les conditions du vote électronique et souligné que c'était la première fois que des élections au CT étaient organisées.

La réponse du secrétaire général du MEN :

- il y aura un processus d'évaluation des élections professionnelles, pas seulement sur le coût du prestataire.
- Attachés à la qualité du dialogue social. Il faut faire la différence entre concertation, consultation et négociation. On peut combiner les différentes formes.
- Sur l'évaluation le statu quo est insatisfaisant. Il y a une volonté politique de développer le rôle du chef d'établissement dans le processus d'évaluation. Il y a énormément de combinaisons possibles. Par exemple la contribution à un projet pédagogique collectif est une chose, la qualité didactique en est une autre. Le débat n'est pas clos. (NDR: le ministère cherche toujours à dégager un consensus)
- Infirmières, médecins: nous recherchons une sortie pour le MEN
- il n'y a pas encore d'agenda social. Nous fournirons le calendrier des CT à venir (le prochain le 16/12)

La FNEC FP a demandé l'ordre du jour prévisionnel de ce CT. Le ministère a répondu : l'attribution des moyens (les suppressions de postes autrement dit), les rémunérations des enseignants suite aux annonces du ministre. Il n'y aura pas de texte sur l'évaluation de la valeur professionnelle des enseignants à l'ordre du jour de ce CT, ce qui doit être mis en rapport avec l'appel à la grève du 15.

Une discussion assez longue a eu lieu sur le vote électronique: le ministère a fini par dire qu'il n'envisageait pas de revenir sur cette modalité, qui représente selon lui la voie de l'avenir.

Escarmouche également de l'UNSA contre la FSU à propos du comité de suivi sur les non-titulaires, auquel selon celle-ci la FSU ne doit pas participer parce que non signataire des accords.

Examen des textes à l'ordre du jour du CT

Texte sur la « gouvernance » académique

Ce texte avait déjà été examiné par le CTPM, mais devait pour des raisons réglementaires être réexaminé par le CT parce que non publié en temps et en heure.

Ce projet de décret:

- supprime les IA-DSEN pour en faire des adjoints du recteur (DA-SEN)
- s'inscrit dans le cadre de la Re Ate et de fait amoindrit le niveau départemental et les services de proximité pour promouvoir le niveau régional
- est un outil de la mutualisation de services (par ex. sur les examens etc.), donc de la poursuite de la suppression des postes
- constitue une menace directe contre la gestion départementale des PE
- organise le fonctionnement (la gouvernance) autour des « principes » de subsidiarité et de responsabilisation, des contrats d'objectifs... la responsabilité de l'État d'assurer la continuité du service public sur tout le territoire national et l'égalité de droit des citoyens dans l'accès à l'instruction sont des notions qui disparaissent au profit de la responsabilité des agents à tous les niveaux d'adapter aux conditions locales les missions avec les moyens qu'ils ont. C'est donc un outil de déréglementation et de surcroît cela s'inscrit dans la même logique que d'une part les projets d'évaluation des personnels et de déclinaison locale du « dialogue social » (accords locaux)

Vote du texte : pour 0

Contre: CGT, FSU, UNSA, FO, SUD

abstention : CFDT

Texte sur le statut des chefs d'établissement (accompagné d'un arrêté sur l'évaluation)

Un texte de lettre de mission type a également été rendu public qui met au centre la « gestion efficiente des moyens » par le chef d'établissement et l'autonomie)

Ce texte prévoit:

- l'extension des possibilités de détachement de personnels qui n'ont jamais enseigné
- la mise en place de l'IF2R (la PFR)
- la remise en cause du cadre national de la gestion du corps (rôle de la CAPN)
- l'évaluation (arrêté)

Nous nous sommes exprimés contre l'ensemble de ces dispositions

Beaucoup d'amendements ont été présentés par la FSU, l'UNSA et la CFDT. La FNEC FP a refusé de prendre part au vote sur ces amendements.

Vote sur le décret : toutes les fédérations syndicales contre

Vote sur le projet d'arrêté : toutes les fédérations syndicales contre

CFDT et UNSA ont invoqué le fait que le chef d'établissement devrait évaluer son adjoint pour voter contre: c'est apparemment leur seul raison.

En conséquence les textes devront être réexaminés par le CTM dans un délai de 30 jours.

CHSCT

Le CT examinait le projet d'arrêté qui fixe les niveaux de création des CHSCT (ministériel, académique et comités spéciaux au plan départemental) et le nombre de sièges (7 à tous les niveaux)

Nous avons donné notre accord avec les niveaux d'implantation mais nous avons demandé le passage à 9 sièges pour les comités de proximité.

Au plan ministériel le nombre de sièges est fixé par le décret FP, mais celui-ci permet de faire varier de 3 à 9 sièges le nombre pour les CHSCT de proximité.

A noter que la Cgt et la CFDT ont déposé un amendement en faveur de la création de CHSCT dans les EPLE. Nous avons dit que nous n'étions pas favorables à cette proposition, qui va dans le sens de l'accroissement de l'autonomie des établissements.

Amendement sur les 9 sièges (la CFDT avait le même)

Pour : CGT, unsa, FO, CFDT

refus de vote: FSU, SUD

Création de CHSCT d'EPL

pour : CGT, CFDT

refus de vote: FO, FSU, UNSA, SUD

Point d'information sur les non titulaires

Selon l'administration

- les chiffres sur le nombre de personnels « éligibles » au CDI ou à la titularisation sont calculés avant intégration des amendements parlementaires qui pourraient un peu en élargir le nombre. 9 965 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (5 250 agents en CDI et 4 715 en CDD) sont éligibles à la titularisation. 1 652 sont CDI-sables. Pour les agents contractuels exerçant des fonctions de personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS), au total, sur 2 596 agents, 2 440 agents éligibles à l'un des dispositifs de recrutements réservés et 1 137 peuvent prétendre à un CDI.

- Sur les modalités de titularisation, il ne faut opposer examen professionnel et concours. Il faut s'adapter au mieux. Le projet communiqué en juillet sur les concours ne sera pas adopté en l'état.

- Un projet de plan fournissant un récapitulatif des bonnes pratiques de gestion des non titulaires

En substance rien de neuf par rapport à ce que l'on sait déjà.

La FNEC FP-FO a rappelé ses positions:

- le chiffre donné (moins de 10 000 personnels éligibles à la titularisation) prouve que cela ne règle pas le problème d'un plan de titularisation. Il y a plus de 22 000 contractuels enseignants.

- Aucune précision n'est donnée sur les volumes de titularisation effective sur les 4 ans, or c'est ce qui compte pour les collègues.

- Sur les modalités, un examen professionnel est préférable (NB Le concours envisagé est largement fondé sur la RAEP)

- rien n'est dit des rémunérations: nous avons demandé qu'une discussion ait lieu en vue de surmonter les inégalités de traitement entre académies et d'améliorer les rémunérations des contractuels, ce à quoi la DGRH s'était dit favorable (ce qu'elle a à nouveau dit).

Déclaration de la FNEC FP-Force Ouvrière

Nous connaissons les résultats élections professionnelles dans l'Éducation Nationale et dans toute la fonction publique.

La FNEC FP-FO avec un gain de trois points devient la troisième organisation et la première confédération dans l'Éducation Nationale.

FO passe à la première place dans la fonction publique de l'État. Ces résultats nous satisfont.

Force Ouvrière n'a approuvé ni les nouveaux critères de représentativité, ni la remise en cause du paritarisme dans les Comités Techniques, ni le vote électronique, ni la mise en place prévue d'accords majoritaires déclinés au plan local dans le cadre du nouveau dialogue social, autant de dispositions prévues par les accords de Bercy dont nous ne sommes pas signataires.

Il faut remarquer que la logique de ce nouveau dialogue social s'accommode bien avec le cadre de la nouvelle gouvernance de l'Éducation nationale, mise à l'ordre du jour de ce Comité Technique : les principes de responsabilisation et de subsidiarité, qui traduisent un désengagement de la responsabilité de l'État induisent une contractualisation à tous les niveaux. Tout cela pourrait se décliner dans les négociations locales visant à adapter le statut à ces conditions locales, les normes nationales tendant à s'effacer, ce qui mène à l'éclatement du statut national.

Nous entendons siéger dans cette nouvelle instance, pour défendre le statut national de fonctionnaire d'État des personnes et leurs revendications, et uniquement cela.

Cette première réunion de CT ministériel se tient dans un contexte de plus en plus tendu.

La RGPP, de plus en plus décriée devant ses conséquences pour tous les services de l'État mêle les suppressions de postes, de missions et les atteintes au statut national.

La suppression de postes devient un objectif en soi. C'est d'ailleurs ce que vient de confirmer le ministre lorsqu'il évoque de nouvelles suppressions de postes possibles en évoquant des «réformes structurelles».

Les mesures, après la réforme des retraites, s'inscrivent dans une spirale de plans d'austérité à répétition. Ces plans sont destinés à satisfaire les appétits illimités des marchés financiers. Notre confédération a condamné l'ensemble de ces mesures qui vise à faire payer aux salariés la facture d'une crise qui n'est pas la leur.

Les conditions de travail des personnels ne cessent de se dégrader, en conséquence des suppressions de postes, des réformes qui les accompagnent comme la réforme des lycées ou la mastérisation, les expérimentations diverses comme le dispositif ECLAIR.

C'est dans ce contexte qu'a été rendu public le projet d'évaluation des personnels enseignants. Il se traduirait par un allongement de la durée de carrière de la quasi totalité des personnels. Ce serait donc une nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat. Quelles que soient les mesures transitoires, la mise en place de ce nouveau système se traduira par une perte considérable sur la carrière.

Avec une réduction de 2 mois chaque année au lieu du choix la perte atteindrait sur les 19 premières années de carrière plus de 6500 euros, avec une réduction de 5 mois plus de 14000 euros.

Dans ce contexte les annonces de revalorisation salariale des personnels enseignants sont un trompe l'œil: un stagiaire touchera en tout 700 euros de plus sur 7 mois, en attendant d'atteindre le 4° échelon, mais il aura perdu une année de salaire du fait de l'entrée plus tardive dans la carrière. Au 4° échelon la différence n'est plus que de 4,34 euros bruts.

Le pouvoir d'achat de la grande masse des personnels, du fait du blocage de la valeur du point d'indice est en chute libre. Le projet d'évaluation et les modifications de carrière qui vont de pair aggraveraient encore les choses.

Il s'agit de donner au supérieur hiérarchique un pouvoir direct sur la progression de carrière des personnels (le chef d'établissement dans le second degré) pour mettre en place le « salaire au mérite ». les critères de cette évaluation qui placent délibérément la transmission des connaissances et les compétences disciplinaires au second plan sont inacceptables.

**C'est la raison pour laquelle notre fédération demande,
avec les autres fédérations et organisations syndicales de l'Éducation Nationale,
le retrait de ce projet et appelle
les personnels des premier et second degrés à la grève nationale le 15 décembre.**