



DECLARATION INTERSYNDICALE POUR LA CAPA CPE DU 18 JUIN 2019

Madame la Secrétaire Générale,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA des CPE de l'académie de Bordeaux.

Nous voilà réunis pour cette CAPA Mouvement qui pourrait être la dernière si l'on en croit le Ministère de la Fonction publique. Nous remercions d'autant plus chaleureusement les personnels des services toujours aussi disponibles et attentifs à nos interventions, et nous ne doutons pas qu'il en sera de même à l'avenir.

Cette déclaration est faite au nom des trois organisations syndicales qui ont des représentants au sein de cette instance, à savoir, le SGEN/CFDT, le SE/UNSA et le SNES/FSU.

Cette logique intersyndicale se veut être l'expression de notre accord profond contre la loi fonction publique, et nous vous renvoyons à la déclaration faite en cérémonie d'ouverture par tous les syndicats, unis dans le même combat.

Nous voudrions quant à nous, CPE, souligner l'attaque particulière sur le paritarisme qui cherche à laisser libre cours au management local, en donnant aux chefs de service locaux des prérogatives de recrutement, bientôt, de mutation, d'avancement et même de sanction – voir la nouvelle sanction de suspension sans traitement de 3 jours.

Dans ce contexte, il convient d'observer attentivement, l'expérimentation, et nous ne pouvons le nommer autrement, faite dans notre académie depuis deux ans. Celle-ci, qui consiste à faire recruter les CPE par les chefs d'établissement est inacceptable à plusieurs titres. D'abord, car ces décisions aussi massives que radicales, sont prises de manière unilatérale, sans aucune concertation et malgré l'opposition de la profession et de ses représentants .

Il nous semble également pertinent de mettre en relief la méthode et son résultat. Sans doute, aurions-nous pu échapper à tout cela, puisque, nous rappelons, combien nous avons toujours apprécié à sa juste valeur la qualité d'écoute des services rectoraux, particulièrement sa politique de GRH, attentive à la systématisation d'échanges fructueux pour tous. Force est de constater que cette relation de confiance s'effondre dès le début des profilages.

En février 2018, il nous est annoncé le profilage de 6 à 7 postes pour rendre attractifs les postes en zone rurale, puis, face à leur démultiplication dès mars 2018, une explication plus poussée, qui disparaîtra rapidement, consiste à nous faire part de la volonté de mettre en adéquation le profil du CPE avec le chef d'établissement et son intégration à l'équipe de direction. Médusés, nous assisterons à la transformation de cet argument, par un autre, qui vient expliquer la situation de détresse de certains personnels par leur seul choix géographique lors des mutations. Ce ne sont pas les compétences des CPE qui sont en cause, nous dit-on, mais un manque d'information quand aux particularités des postes qui explique et justifie ces profilages. Aujourd'hui, l'analogie avec le mouvement des chefs d'établissement, affiche sans complexe, la volonté de faire du CPE un personnel de direction à meilleur coût.

Absolument aucun de ces arguments n'est de nature à convaincre la profession, et encore moins, tous ceux qui ont déjà été obligés de subir la procédure et les conséquences de ce recrutement infondé. Les dysfonctionnements et les dérives éthiques que nous avons pu constater dès la première année perdurent cette année encore. Ils s'accroissent même sur bien des aspects. Pour répondre à ces problèmes, et notamment, à l'absence d'une procédure reposant sur des critères pré-déterminés, connus de tous, sans opacité ni subjectivité prégnantes, la mise en place d'une commission académique avait été évoquée. Elle ne verra jamais le jour.

De fait, la déperdition d'énergie des services rectoraux, des représentants des personnels, des chefs d'établissement a été encore plus importante en 2019.

Le résultat du mouvement n'apparaît absolument pas à la hauteur des objectifs à atteindre et souvent, apparaît plutôt, comme contre-productif à plusieurs égards :

- Dès l'an dernier, deux collègues n'ont jamais rejoint des postes qu'elles connaissaient bien en arguant de difficultés de fonctionnement. La résolution des problèmes RH par le profilage s'est avérée d'emblée inopérante.

- l'absence de respect du calendrier, cette année, a empêché les collègues d'être traités équitablement. Certains collègues ont été appelés pour faire acte de candidature après la date de retour des dossiers, d'autres attendent encore le coup de fil. Le sentiment d'injustice est en train de s'installer durablement.

- Les entretiens ont pris parfois des aspects surréalistes. Pour les uns, il a fallu subir des passages d'oral de concours, d'autres sommés de se déterminer au-delà de leur circulaire de missions, mais aussi, se voyant affecter *a priori* des missions au mépris de leur qualité de fonctionnaire de catégorie A, concepteur de leur action. Il faut noter aussi que des chefs d'établissement, faute de candidat, étaient prêts à promettre le poste au premier qui se disait intéressé.

- 8 postes resteront vacants dont un en Gironde et un autre en Lot et Garonne alors même qu'ils avaient la candidature d'un titulaire pour chacun d'entre eux. Comment aller expliquer aux familles que leur enfant n'aura pas droit à un CPE titulaire et formé en raison même de la politique rectorale de l'emploi ? Comment expliquer aux collègues que le concours n'a plus de sens, qu'ils sont en concurrence continue, à défaut d'une politique de formation soutenue !

Par ailleurs, sur ces 8 postes, 4 étaient déjà proposés en 2018. Il nous avait été garanti qu'ils seraient remis au mouvement général si, sur deux ans, il n'y avait pas eu de candidats. Or, nous sommes bien à deux années de candidatures, ce qui laissait supposer un « dé-profilage » dès cette année.

A ce jour, rien ne nous permet d'expliquer à qui que soit la logique des affectations et les choix opérés par, essentiellement, les chefs d'établissement. Cela a un nom, ou plutôt correspond à une technique managériale éprouvée qui loin de rassurer les personnels vise à casser les repères de carrière liés au barème en omettant un fait essentiel : les CPE connaissent leurs obligations et savent agir en fonctionnaires responsables.

Sur le mouvement en lui-même, pour l'heure, il suffit de constater qu'il est inacceptable que le droit à la mobilité et les priorités légales, dont les priorités médicales, soient impactés aussi fortement en raison du profilage de 28 postes sur 38 POM pour 2019, soit 73,7 % - en augmentation par rapport à 2018 où nous étions à 66,6 %.

46 mutations sont prononcées en 2019, - l'an dernier 36, avec 35 POM ; à comparer aux 75 mutations pour à peu près le même nombre de postes vacants en 2017.

Sur les 28 postes profilés, 8 restent vacants, 12 sont pourvus par des entrants. La part des personnels déjà présents dans l'académie ne représente même pas 30 %. C'est insatisfaisant à tous points de vue.

Il s'ensuit que la phase d'optimisation qui permettait de faire de 10 à 15 mutations supplémentaires régulièrement, est nulle et non avenue. Nous ne parlerons même pas de la barre aberrante en Gironde à 1581, du collègue bonifié en réintégration sur le même département qui avec 1221 obtient un poste en ZR

Dordogne. Les taux d'extension restent forts malgré un taux global de mutations à 33,5 %. Quant au taux de satisfaction, il reste improbable ou indéfini, dans la mesure où de nombreux collègues avec de forts barèmes de 1200 à 323 se sont vu prendre la place par des collègues « cooptés » avec un très faible barème.

Avant de conclure, nous rappellerons, que la FPM Sénat/Assemblée n'a pas retenu dans sa présentation du 13 juin de la future loi Blanquer, l'article qui prévoyait l'affectation des enseignants après avis du chef d'établissement. C'est tout aussi logiquement, que nous envisagerons toutes les formes d'actions qui permettront de faire entendre la voix des personnels pour que soit abandonné le profilage sans motif réel des postes de CPE dans l'académie de Bordeaux, la seule à conduire une telle politique .

Pour conclure, la politique gouvernementale, la situation particulière des CPE de l'académie de Bordeaux, porte des orientations délétères qui font que nous serions les uns et les autres contraints à l'opposition systématique et au conflit social permanent. Ce n'est pas votre intérêt, ce n'est pas notre souhait, et ce n'est pas souhaitable pour les établissements.

Nous sommes devant des choix cruciaux. Il nous semble, que pour le corps des CPE, comme pour les autres, plus de paritarisme, plus de confiance dans leurs qualités professionnelles, dans leur formation, plus d'écoute, sont des axes bien plus pertinents pour renforcer l'action et l'épanouissement des agents dans leur travail et mettre en œuvre le contrat de confiance dans les établissements.

C'est pourquoi nous vous demandons de remettre en place, comme cela aurait du se faire cette année un GT métier, d'abandonner la politique de profilage des postes, et de remettre au centre de la professionnalité des CPE la circulaire de 2015.

Les commissaires paritaires CPE du SGEN/CFDT, du SE/UNSA et SNES/FSU,

Anne-Sophie BUNEL
Sandrine LUGAN

Laurence GATINEAU
Christophe NOWACZEK

François GALBRUN
Tonio VITORINO