



Installation de la CAPL des Professeurs Agrégés

Déclaration liminaire des élus nationaux SNES-FSU

23 avril 2015

Monsieur le Vice-Recteur,

L'installation de la CAPL aujourd'hui marque un changement important dans la gestion du personnel de l'Education Nationale mis à la disposition du Ministère de l'Education de la Polynésie Française. Le transfert des compétences du MEN vers le Vice Rectorat, de la CAPN vers la CAPL ne doit pas cependant entraîner de rupture brutale dans la gestion des carrières mais poursuivre les pratiques raisonnées mises en place au fil des ans par le 29^{ème} rectorat.

Dans ce contexte de décentralisation, la gestion de la carrière des agrégés demeurant nationale, la place et le rôle des personnels du service public de l'Éducation nationale, et en premier lieu des professeurs, sont essentiels. Il faut donner aux personnels tous les outils et les moyens nécessaires pour que chaque élève qui leur est confié puisse se construire en tant que futur citoyen, pensant, libre et reconnu comme tel.

La composition de la CAPL résulte des élections professionnelles de décembre 2014. Le SNES, le SNEP, le SNESUP / FSU qui a pour ambition la réussite de tous les élèves et la défense de moyens budgétaires à la hauteur de ce défi a obtenu 3 sièges sur 5. Le personnel de l'Education Nationale a donc placé le SNES FSU en tête en lui accordant, en Polynésie, et en lui renouvelant majoritairement sa confiance (CAPN).

Notre attache au paritarisme

Le paritarisme est un acquis fondamental. Les élus de la FSU dans les instances, académiques et nationales, jouent et continueront à jouer un rôle important dans la représentation et la défense des collègues.

Sur le terrain des carrières individuelles, les CAP ont pour mission de permettre aux représentants des personnels de contrôler l'ensemble des actes de gestion (promotions, mutations, ...) préalablement à la prise de décision administrative. Les élus du SNES/SNEP/SNESUP de la FSU veillent scrupuleusement à ce que les informations sur lesquelles se font ces opérations de gestion, soient connues suffisamment tôt pour être corrigées si nécessaire, et à ce que l'égalité de traitement, au regard des règles énoncées, soit respectée.

Que penser dès lors des conditions qui nous sont faites pour la préparation de cette CAPL : Quelques heures (3) la veille de la CAPL pour consulter, dans un coin de bureau, sur un bout de table 52 dossiers de collègues postulant à l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude ?

Que penser d'une liste de 21 collègues pour l'accès à la hors classe fournit par l'administration alors que 128 collègues agrégés étaient inscrits sur les listes électorales ? Où est passée la majorité des dossiers des agrégés promouvables à la hors classe ? Pas de consultation possible, pas de contrôle. Cette opacité crée la possibilité de situations inexpliquées et inexplicables pour les collègues.

Comment pourrions-nous raisonnablement remplir le rôle pour lequel nous avons été élus ? Comment pourrions communiquer auprès des collègues ? Répondre à leurs interrogations ?

Et pourquoi agir dans la précipitation alors que la remontée de la liste des proposés à la hors classe des agrégés pourrait se faire début mai (la CAPN étant prévue du 30 juin au 2 juillet) ?

Le rôle des élus n'est en aucun cas de se substituer à l'administration mais bien de veiller à ce que les règles communes s'appliquent en toute clarté. Il ne s'agit donc pas de « cogérer » un système, mais de veiller à ce que transparence et respect des droits de chacun soient les règles s'appliquant à tous. Le paritarisme oblige l'administration à présenter, justifier et rendre public ses choix. Cet outil est donc essentiel pour la représentation et la défense des collègues. La présence des élus du SNES/SNEP/SNESUP dans ces instances permet de l'assurer avec vigilance, ténacité et efficacité.

Pour assurer les droits de tous et de chacun, il faut défendre et améliorer le paritarisme.

1. Bilan des élections professionnelles de décembre

Il est nécessaire de revenir sur le déroulement de ces élections et sur le sens particulier de cet acte démocratique mis en place pour la première fois au niveau local.

C'est un événement, notamment pour ceux qui sur www.education.gouv découvrent la carte de toutes les académies mais n'arrivent pas, faute de lien, à cliquer sur Polynésie Française, pour ceux enfin qui syndicalement font partie du secteur Hors de France, pour ceux là et pour tout le personnel enseignant, les élections de 2014 ont fait advenir l'académie de Polynésie Française. C'est _ en dépit du L pour « local » _ un moment historique car notre présence ici nous permet de participer

pleinement à notre carrière, à la défense de notre métier et surtout à l'avenir de nos élèves.

Cet avènement ne s'est pas fait sans flottements ni difficultés. La longue phase de validation des candidatures a mis au jour des situations administratives étonnantes comme celle de collègues hors classe signalés administrativement comme stagiaires. La période de vote fut quant à elle particulièrement laborieuse du fait de la complexité de la procédure de vote qui peut se résumer ainsi :

faire fonctionner sa messagerie professionnelle, se connecter à un espace électeur et créer son mot de passe électeur, accuser réception dans son établissement de la notice papier de vote contenant l'identifiant électeur, et enfin voter avec son identifiant et mot de passe électeur. Le terme « résumer » est donc ici ironique car la dématérialisation du vote n'a aucunement simplifié le vote mais découragé de nombreux électeurs. Des dysfonctionnements ont également empêché une partie de nos collègues de voter car l'*adresse mail pro* donnée par le Vice Rectorat à partir du mois de juillet ne concordait pas avec l'*adresse mail professionnelle* de l'espace électeur du MEN qui était nécessaire pour accéder au vote. Cette non concordance des adresses a concerné en particulier les femmes mariées mais aussi les collègues ayant un prénom ou nom composés.

Dans les établissements, les chefs d'établissement n'ont pas installé de « climat électoral » comme le préconisait le ministère pour encourager la participation des collègues. L'affichage a été presque inexistant, ne donnant que peu de lisibilité au vote. Aucun panneau électoral n'était prévu, les ordinateurs dédiés au vote ont été installés au dernier moment. La campagne de communication du ministère (« *mon vote ne compte pas pour des prunes* ») a été aussi frugale que son affiche.

En Polynésie Française, en raison des connexions internet fluctuantes selon les heures, les îles et les atolls, le vote électronique n'est pas seulement un acte citoyen mais un acte de bravoure. Sur 128 professeurs agrégés inscrits, il y a eu 55 votants qui ont réussi à surmonter les difficultés techniques soit un taux de participation de près de 43%. Ce taux honorable de participation montre tout de même que la moitié des enseignants n'ont pas participé au vote.

Pour augmenter ce taux de participation, il faut donc repenser les modalités et l'organisation du scrutin pour relier le vote professionnel au lieu de travail. Le SNES/SNEP/SNESUP-FSU demande à l'avenir un dispositif simplifié permettant le vote sur le lieu de travail, rendant cet exercice démocratique solennel et collectif. Le face à face avec la machine a éloigné l'acte de voter du lieu de travail et l'a enfermé dans la sphère privée.

Repenser les modalités et l'organisation du scrutin ne sera pas suffisant. Il faut aussi redonner toute son ampleur à la démocratie sociale. Un des facteurs de l'abstention des personnels n'est certainement pas étranger au contexte plus global de crise politique, économique et sociale, d'absence de perspective qui, sur un autre plan, conduit les citoyens à moins participer aux élections. De ce point de vue, mais spécifiquement dans notre secteur, l'absence de progrès concrets et tangibles depuis 2012 sur nombre de dossiers importants, les freins et l'inertie du pouvoir, les blocages... pèsent fortement. Trois dossiers sont emblématiques : la question des

Obligations Règlementaires de Service (ORS) et des déclinaisons du décret d'août 2014, la réforme du collège, la question de la revalorisation de notre métier, tant salariale qu'au point de vue des conditions d'exercice et de travail.

2/ Le décret ORS et ses déclinaisons

La publication du décret d'août 2014 a permis d'acter nombre de principes sur notre métier :

- réaffirmation du caractère dérogatoire de l'organisation de nos missions ;
- réaffirmation des maxima hebdomadaires du service d'enseignement des professeurs, excluant toute globalisation ou annualisation, renforcement du caractère disciplinaire de notre service d'enseignement ;
- reconnaissance du travail dit « invisible » (préparation, évaluation et autres tâches effectuées par les professeurs), travail qui n'a pas, et n'a jamais eu, vocation à être quantifié ;
- reconnaissance du principe d'égalité entre toutes les heures et, par le système de pondération, de la lourdeur spécifique de certaines charges de travail...

Mais nombre de points très importants restent en suspens tant en ce qui concerne leur déclinaison que leur application.

Ainsi, la construction du futur décret indemnitaire concernant les « missions particulières » de l'article 3 du décret 2014-940 comporte des dispositions inacceptables pour la profession. En premier lieu, il est impératif de classer les types de missions envisagées en priorisant les missions indispensables à l'organisation des enseignements disciplinaires (les missions de « coordination de discipline », devant inclure la gestion des laboratoires et cabinets de matériel).

En second lieu, l'échelle des taux indemnitaires prévus (du quart de taux plein au triple taux) ainsi que les modalités d'attribution ne sont pas acceptables : entre, d'un côté, un quart de taux dont la faiblesse confine au ridicule et, de l'autre, un triple taux qui servirait à prendre en compte une mission tellement importante qu'elle justifierait plutôt une décharge de service.

Alors que l'objectif politique affiché par le MEN était de rendre plus transparente l'attribution d'indemnités actuellement à la discrétion des chefs d'établissement, l'ensemble du projet et son architecture reviennent à leur donner des moyens de pression sur les enseignements disciplinaires, de caporalisation des professeurs, et entraînent des risques considérables d'inégalité entre établissements, incompatibles avec l'idée même du métier que porte la profession. Il faut donc revoir et l'architecture et le contenu de ce projet de décret indemnitaire.

3/ La réforme du collège

Le SNES FSU a soutenu la refondation du collège mais ne peut accepter une réforme qui dérègle les horaires disciplinaires et ne garantit plus l'égalité de tous les

élèves dans l'enseignement. L'interdisciplinarité (EPI) et l'accompagnement personnalisé vont être mis en place sans moyen de concertation et au détriment des horaires d'enseignement strictement disciplinaires. La langue vivante 2 va être introduite dès la 5e avec des horaires insuffisants, alors que la majorité des sections bilingues serait supprimée. Les horaires de SVT, de technologie et de sciences physiques seront globalisés en 6ème sans qu'on sache quel enseignant prendra en charge cet enseignement. L'enseignement des langues régionales et des langues anciennes est menacé car il ne peut être maintenu, avec des horaires amputés, que si l'EPI correspondant est mis en place au préalable. Il y a un risque de concurrence entre les disciplines et les collègues.

L'avenir des 5 langues régionales de la Polynésie est donc bien sombre. Les efforts concentrés sur le premier degré et les manifestations éclatantes de orero ne trouveront pas de continuité dans le secondaire à moins de favoriser les EPI couleur locale. Le Reo s'éloigne de l'école, de la famille faute de revalorisation scolaire pour n'être plus que la langue des manifestations folkloriques ou des cultes religieux.

Une réforme du collège est nécessaire, mais pour le SNES, elle suppose :

- la baisse significative des effectifs par classe ;
- des programmes cohérents faisant sens pour les élèves et permettant de construire progressivement l'interdisciplinarité, sur la base du volontariat, avec des moyens de concertation ;
- des enseignements disciplinaires solides et reconnus, des horaires nationaux, non globalisés et garantissant des dédoublements dans toutes les disciplines;
- des langues vivantes et régionales confortées ;
- le maintien des enseignements de latin et grec ;
- une formation initiale et continue digne de ce nom ;
- une amélioration des conditions de vie et d'étude dans les collèges, des vies scolaires renforcées ;
- et enfin le respect du principe de la consultation des personnels sur des sujets d'une telle importance.

4/ La revalorisation de nos professions et de nos métiers

La crise de recrutement que connaît le 2nd degré et sur laquelle la FSU n'a cessé d'alerter bien avant 2012, est sans précédent. Le gouvernement central doit maintenant en prendre la mesure et mettre en place les dispositions pour y remédier et revaloriser le métier enseignant dans toutes ses dimensions.

Cette revalorisation doit passer par une amélioration des conditions de travail et d'emploi et aussi par des perspectives de progression dans la carrière. C'est dans ce

cadre, qu'il faut comprendre l'intérêt des CAPL pour lesquelles nous sommes réunis aujourd'hui. La diminution du nombre d'élèves par classe en est un des éléments. Un autre point consisterait à ouvrir des postes et diminuer le nombre d'HSA qui en Polynésie atteint des taux inflationnistes.

La revalorisation du métier ne saurait exister sans une réelle revalorisation salariale. Pour le SNES, elle s'articule autour de deux axes : l'agrégation revalorisée comme corps de référence pour tous les enseignants du second degré et la carrière à un rythme unique, parcourue en vingt ans et intégrant les indices de l'actuelle hors classe dans la classe normale.

Le rétablissement de la formation initiale des stagiaires, que le SNES revendiquait, s'est mis en place de façon chaotique et catastrophique. La confusion est entretenue entre la validation du M2 et la validation du stage, conduisant des ÉSPÉ à demander la validation de certains UE de M2 à des fonctionnaires stagiaires disposant déjà d'un M2. Par ailleurs, l'absence de formation pour les stagiaires qui disposent déjà d'une expérience est inadmissible. Ces collègues n'auront donc jamais eu de formation professionnelle, ce qui ne présente pas d'avancée par rapport à la situation d'avant 2012. Le SNES revendique, pour ces personnels, une formation initiale spécifique. Enfin, à ce jour, le MEN n'a ni discuté ni publié de circulaire de validation de l'année de stage, laissant ainsi chaque ÉSPÉ préparer ses propres modalités de validation, sans aucun cadrage national.

Conclusion :

Pour conclure, le SNES/SNEP/SNESUP- FSU au cours de la phase électorale puis de l'installation des CAPL a pris la mesure des difficultés qu'ont rencontré les services du Vice Rectorat de Polynésie. Ce transfert de compétence entre le Ministère de l'éducation nationale et le Vice-rectorat aurait sans doute gagné à obtenir plus de moyens et de temps.

Les élus des personnels que nous sommes connaissons aussi la tâche que représentent les commissions administratives. Nous aurons à cœur de travailler avec la DGRH dans le respect des règles et en ayant à l'esprit la défense des intérêts de nos collègues dans un cadre statutaire.

Nous ne doutons pas que le Vice-rectorat et ses services mettront tout en œuvre pour que nous puissions exercer notre rôle de commissaires paritaires de la meilleure façon qui soit, et que le paritarisme pourra s'exercer normalement sur le Territoire de Polynésie. Il nous semble donc indispensable d'avoir communication en début d'année scolaire d'un calendrier des opérations de gestion, et d'être en possession, dans les conditions fixées par le Règlement Intérieur de la CAPL, de documents fiables et complets.

Papeete, le 23 avril 2015

Les élus des professeurs agrégés SNES-FSU