



Déclaration préalable

des élu-es SNES-FSU et SNESUP-FSU à la CAPA du 8 juin
2021



Cette CAPA portant sur les 3^{èmes}, et hélas parfois 4^{èmes}, refus de congés de formation, se tient alors que l'Éducation nationale n'a jamais connu une telle crise de recrutement. Plusieurs académies se lancent des opérations de *job dating* pour recruter des personnels contractuels en vue de la prochaine rentrée. L'exemple le plus médiatique est sans doute celui de la rectrice de Versailles qui, à grands coups de vidéos promotionnelles sur les réseaux sociaux, popularise l'idée fautive selon laquelle recruter un-e enseignant-e peut se faire selon de telles modalités, sans faire aucun cas de la formation et des conditions de travail de ces collègues ainsi recruté-es ni des élèves qui leur seront confié-es. Comment croire qu'un entretien de 30 minutes permettra d'analyser en profondeur les compétences disciplinaires, didactiques et pédagogiques des candidat-es, leur connaissance du système éducatif ? Comment croire que ces connaissances et compétences, fussent-elles présentes, ne nécessitent pas une formation pour être efficacement mises au service des élèves et de la qualité des enseignements qui leur sont dus ? Les reportages autour de cette opération montrent surtout la volonté du rectorat de vérifier la motivation des candidat-es. Cette seule qualité ne peut suffire ! Enseigner est un métier qui s'apprend. Ces opérations de *job dating* témoignent surtout d'une volonté politique de développer le recours aux contractuel-les et donc de précariser nos métiers. Elles sont aussi d'une redoutable violence pour nos collègues contractuel-les, lancé-es dans le métier sans réel accompagnement institutionnel et qui se trouvent parfois dans des situations difficiles, les amenant pour certain-es à démissionner. Depuis plusieurs années, l'Éducation nationale manque de professeur-es titulaires et la tendance est loin de s'inverser, au contraire. Les premiers chiffres des concours de recrutement montrent, qu'une fois encore, ils ne feront pas le plein et des centaines de postes ne seront pas pourvus.

L'Éducation nationale est dans une situation d'urgence : à 3 mois de la rentrée, rien ne garantit qu'il y aura un-e enseignant-e titulaire (et ni même contractuel-le) devant chaque classe. Encore une fois, partout en France et y compris dans l'académie de Nantes, des élèves risquent de se retrouver sans professeur-e pendant des semaines, voire des mois, comme cette année, y compris dans des classes à examens.

Pour la FSU, traiter la crise de recrutement passe en premier lieu par agir sur les salaires. Le déclassement salarial de nos professions pèse lourdement sur l'attractivité de nos métiers. Aujourd'hui, un-e enseignant-e qui débute gagne 1,14 fois le SMIC alors que c'était 2,2 fois le SMIC en 1982 ! Il faut donc dégeler le point d'indice, rattraper les pertes de ces dernières années et reconstruire nos carrières pour une revalorisation sans contreparties. Améliorer drastiquement les conditions de travail est également une urgence et la politique menée ces cinq dernières années n'a fait qu'augmenter la charge de travail, le nombre d'élèves par classe, et réduire le temps d'enseignement disciplinaire.

A ce jour, malgré l'arrivée d'un nouveau Ministre et de vagues promesses, rien n'a encore été fait pour résorber cette situation. Au contraire, les déclarations du président concernant la généralisation de l'expérimentation marseillaise constitue un pas supplémentaire vers l'École libérale et caporalisée qu'il appelle de ses vœux, alors que la destruction méthodique du service public d'Éducation est la cause de la situation de crise que nous traversons.

Dans ce cadre, la préparation d'un concours (agrégation, personnels de direction...) et sa possible obtention constituent, pour nombre de nos collègues, une éventuelle échappatoire à la paupérisation croissante de la profession, voire des perspectives d'amélioration de leurs conditions de travail. Les demandes de congés de formation revêtent donc pour elles et eux une grande importance en augmentant les chances de succès aux concours. Or, force est de constater que le contingent attribué aux congés formation à répartir continue sa décroissance : il s'établissait à 466 mois en 2018-2019, à 459 mois en 2019-2020 et à 451 mois en 2021-2022. Nous remarquons d'ailleurs l'augmentation du nombre de 4^e refus de congés formation professionnelle cette année, ce qui est un signe particulièrement inquiétant. L'attribution large et non l'octroi congru de congés de formation serait en effet, dans un contexte où nos métiers subissent une crise d'attractivité, où la dégradation

des conditions de travail rendent difficiles les fins de carrière des enseignant·es pourtant expérimenté·es et où la formation continue va avoir d'autant plus d'importance que la formation initiale est particulièrement maltraitée, l'occasion donc de pouvoir enfin apporter un élément de réponse concret à la véritable souffrance que connaît la profession. Le congé de formation, c'est la possibilité d'offrir un accomplissement et des perspectives de carrières. C'est donner la possibilité de se ressaisir d'un temps d'étude, de réflexion, d'érudition qui ne peut qu'être toujours profitable aussi bien aux agent·es qu'à l'institution qu'ils et elles servent. Nous demandons donc l'augmentation du contingent attribué pour les congés de formation professionnelle dans notre académie.

Les élu·es de la FSU déplorent, outre la baisse continue du contingent, le caractère extrêmement parcellaire des éléments communiqués par l'administration aux représentant·es du personnel : quel est le barème du ou de la dernier·ère collègue ayant obtenu un congé de formation ? Quel est le barème des collègues dont la demande a été refusée ? De quels éléments ce barème est-il composé ? Pour quelles raisons certaines 3^e voire 4^e demandes sont-elles refusées ? La Loi de Transformation de la Fonction Publique ne peut servir de prétexte à une telle opacité, qui dénie aux élu·es que nous sommes leur rôle de vérification et correction éventuelle de l'opération, qui peut être entachée par là-même aux yeux de nos collègues, auquel·les nous ne pourrions pas expliquer le résultat obtenu, de soupçons d'inégalité de traitement.