



Déclaration de la FSU à la CCP du 26 juin 2013.

Nous interrogeons, dans la précédente déclaration, sur la nouveauté que constituait la mise en place de la loi Sauvadet. Contrairement à ce qui avait été promis lors de la précédente CCP, nous n'avons reçu aucune réponse écrite à nos questions. Nous les réitérons donc, d'autant plus que les concours ont eu lieu et que les premières constatations, à l'issue de la première session des concours réservés, sont inquiétantes pour les personnels non-titulaires de l'Éducation Nationale. En effet, le Ministère a décidé que la titularisation s'opérerait par les concours réservés et internes qui imposent un dossier de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP). Ce dossier a constitué une véritable pierre d'achoppement, tant les attendus le concernant étaient flous : l'information rectorale n'a pas permis de préciser quoi que ce soit. Peut-on espérer bénéficier d'une vraie formation disciplinaire pour la prochaine session et l'accès au plan de formation académique, puisque le Ministère s'est engagé à y ouvrir des formations ? Le problème, notamment pour les examens professionnels, a été que certains jurys connaissaient les candidats : à quelle objectivité peut-on s'attendre ? De même, de nombreux candidats n'ont pas compris les raisons pour lesquelles ils ne passaient pas les oraux : les notes de l'écrit n'ont pas toujours été communiquées. Enfin, on a laissé des candidats passer les oraux et engager des frais de déplacement pour leur apprendre seulement après qu'ils n'étaient pas éligibles au dispositif. Ne serait-il pas possible d'agir plus humainement et d'ouvrir une CCP qui vérifierait les conditions d'éligibilité ? Les commissaires paritaires, représentants des personnels non-titulaires, sont habilités à ce contrôle. Cela éviterait le désespoir de certains collègues qui ont réussi leurs concours mais en sont privés car ils ne remplissent pas les conditions pour le passer. Ne peut-on leur répondre autre chose que : « il fallait lire le BO ! », sachant que l'Administration elle-même s'y perd, au vu des réponses contradictoires qui ont pu être données aux candidats. Outre les modalités mises en œuvre qui ne correspondent pas à nos attentes, le nombre de postes ouverts est très nettement insuffisant puisque des candidats n'ont pas été reçus avec une note de 14/20. On est bien loin d'un plan sérieux de titularisation qui mette en place une véritable résorption de la précarité. À ce propos, nous rappelons la nécessité d'ouvrir des listes complémentaires et une entrée directe en année de stage pour les plus anciens. Afin de permettre le plus grand nombre d'accès à la titularisation par concours, nous demandons une augmentation des postes aux concours, la réouverture de tous les postes aux concours (une quinzaine de disciplines ne sont pas accessibles par les concours, dont le CPIF), et pas seulement pour ceux qui sont en CDI, l'accès à la formation aux concours pour toutes les disciplines, l'anonymat des dossiers, l'extension de la durée d'accès à la titularisation et la révision des conditions de non-éligibilité.

À ce sujet, les Rectorats ont fait remonter au Ministre une liste des éligibles par matière au dispositif de titularisation. Si tel est le cas, comment se fait-il qu'aucune instance paritaire n'ait pu examiner cette liste ? Pourquoi la CCP représentant les personnels non-titulaires n'a-t-elle pas été avertie

qu'une lettre du Rectorat avertissait les personnels qui pouvaient passer les concours ? Pourquoi refuser la mise en place d'un contrôle paritaire par une CCP qui travaillerait sur les conditions d'éligibilité ? Est-on certain que cela n'a eu aucun impact sur les matières ouvertes ?

En ce qui concerne la gestion rectorale de la mise en place des CDI, nous nous étonnons des affectations, des quotités incomplètes proposées aux collègues et de la reprise d'ancienneté. On ne peut donc se contenter de ce CDI si la discipline que l'on enseigne n'est pas ouverte aux concours, comme cela a été dit aux personnels de MGI.

Quel sens y a-t-il à avoir un CDI avec une quotité horaire partielle imposée, alors que le principe repose sur un besoin permanent de service et que l'Union Européenne elle-même incite à « assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel, en prenant en compte les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein » ?

De plus, sous le prétexte de la mise à disposition de l'académie, les collègues cdisés ont connu une année très difficile : les collègues ont été affectés sur 3, voire 4 établissements, sans qu'il soit question de remboursement de leur frais de déplacement ou de l'octroi d'une heure de diminution de service. Souvent, la faisabilité de leur service posait problème : chevauchement d'emplois du temps, temps de déplacement non pris en compte... Les collègues se demandent donc quels bienfaits ils retirent de leur CDI. Ils ont parfois l'impression d'être moins bien affectés que des collègues en CDD. Ces constats prouvent, si besoin était, que de nouveaux droits devraient être reconnus aux personnels en CDI, dont les missions s'accomplissent dans des conditions similaires à celles des TZR (zonage, rattachement administratif, indemnités spéciales, délais pédagogiques...). Même si les contractuels en CDI ne sont pas titulaires, ils sont en première ligne pour les services de remplacement. Mais si leur quotité est incomplète, seul un rattachement administratif permet la continuité de paiement : en effet, être en Cdi implique que Pôle Emploi ne verse pas d'ARE pour compenser des quotités incomplètes.

Sur la question des réemplois examinés ce jour, nous sommes frappés que 10 collègues renoncent d'eux-mêmes au renouvellement de leurs contrats. Quel accompagnement ont-ils reçus ? Qu'en est-il de l'application de l'article 6 du décret 89-520 1989-07-27 qui stipule que « les candidats à un emploi de professeur contractuel qui n'ont jamais enseigné auparavant peuvent bénéficier d'un contrat spécial d'un mois en vue d'effectuer un stage d'initiation préalable à la signature d'un contrat » ? Est-ce proposé ? Pourquoi des chefs d'établissement disent-ils la nécessité qu'un professeur contractuel ait une formation, alors que dans les faits, nous savons que rien n'est mis en place ? Comment se fait-il que 19 collègues apparaissent dans cette liste sans avoir été inspectés ?

Quelle validité y a-t-il à les retrouver dans une liste menacée par le non-réemploi ? Quelle réponse va-t-on apporter aux collègues pour qui les avis soulignent la nécessité de les affecter dans un autre type d'établissement ? Va-t-on tenir compte des 3 collègues non-renouvelés dans le seul collège Georges Besse de Loches ? Y aurait-il un problème relationnel avec la direction de cet établissement ou serait-ce une coïncidence qu'une telle concentration de professeurs contractuels présentent des difficultés dans ce lieu ?

Sur la tenue de cette CCP, nous redisons notre difficulté à consulter les dossiers quand elle se tient le matin à 9h30 et que certains des commissaires paritaires ont été convoqués pour les examens, bien que leur statut les en dispense.

Cette CCP est l'occasion de rappeler la nécessité d'un dialogue social qui ne soit pas de façade, mais qui permette d'aboutir à des réponses satisfaisantes à la fois pour les personnels et pour les élèves. Nous défendons un véritable travail paritaire au sein de cette CCP. C'est pourquoi nous souhaitons recevoir, aujourd'hui, de la part des autorités rectorales, des réponses concrètes et constructives qui attestent d'une reconnaissance des droits des personnels non-titulaires, dans le cadre d'une gestion transparente et équitable, conformément aux exigences de notre service public d'éducation.