



PLAN SOCIAL Gestion Administration

Sur la question de l'accompagnement des personnels :

la CGT demande des explications et fait des propositions

Enseignement Pro

La CGT Educ'action a été reçue en AUDIENCE le 11 octobre 2021 au rectorat de Caen.

L'administration prend les choses au sérieux puisqu'en plus du Secrétaire Général adjoint aux Ressources Humaines et du DPE et son adjointe, elle avait réuni le DPE adjoint (périmètre de Caen), la Cheffe de Bureau, les IEN d'Eco-Gestion.

L'Audience – qui portait sur le devenir et l'accompagnement des enseignants de G.A. et plus généralement sur celui de cette filière - aura duré 1h45 et les responsables en charge de la situation ont pris le temps de répondre à toutes nos questions.

En préalable à nos échanges, nous avons rappelé que **5 fermetures** « sèches » ont été présentées dans différentes instances (C.R.E.F.O.P., C.T.A., C.A.E.N.) et que nous nous étions clairement exprimés contre ces fermetures lors de ces instances.

Nous avons rappelé que la réduction de la part des GA au Lycée Professionnel a représenté sur 3 ans : 450

élèves de moins dans la filière, 24 postes supprimés en Basse-Normandie – contre 96 postes en Haute-Normandie, des fermetures complètes de section non compensées par des ouvertures (Mortagne, L'Aigle, Alençon à supprimer car Bac pro GA resté ouvert, Lisieux, Falaise, Caen (Claudel), il en manque dans la Manche notamment, une réduction des filières dans les établissements où la filière a été maintenue.

Après cet amer constat, nous nous sommes concentrés sur deux choses : la manière dont on avait accompagné les collègues de G.A. dans leur « **mobilité professionnelle** » avec des situations de **souffrance** portées à un degré inquiétant, et **l'offre de formation** pour les

élèves qui jusqu'en 2018 s'orientaient en G.A.

En faisant entendre plusieurs témoignages, nous avons interpellé le Rectorat sur les effets du **plan social** et sur la **maltraitance** qu'il avait généré. Nous avons à ce titre évoqué le cas d'une collègue qui nous semblait emblématique et qui avait décidé d'engager une procédure devant le Tribunal administratif.

5 fermetures ; 450 élèves de moins dans la filière, 24 postes supprimés en Basse-Normandie – contre 96 postes en Haute-Normandie,

Enfin, nous avons suffisamment d'éléments pour penser que la situation n'avait pas du tout été gérée de la même manière dans les académies de Caen et de Rouen. Au titre de

« l'harmonisation », voulue par Mme la Rectrice nous avons demandé un meilleur accompagnement des personnels de Caen encore en attente de pouvoir retrouver une situation professionnelle stable.



ET DEMAIN ?



Attendu qu'il nous semblait que la population d'élèves en STMG changeait, que les effectifs dans certains établissements ne faiblissaient pas et que le déficit d'enseignants de spécialité titulaires dans la filière était endémique – de l'aveu même des services du Rectorat – impliquait deux choses concomitantes : la possibilité - pour les PLP GA qui le souhaitaient – d'être détachés sur des postes ou des BMP vacants en STMG et évidemment d'être accompagnés dans leur reconversion professionnelle (formation continue, tutorat, visites). Nous avons demandé qu'aucune résistance ne soit opposée à ces démarches satisfaisantes pour les enseignants eux-mêmes, pour les équipes de LGT, mais aussi pour les élèves qui bénéficiaient de professeurs expérimentés et formés plutôt que de contractuels novices.

Nous avons enfin rappelé que les collègues de GA n'avaient pas choisi cette situation, qu'elle n'était pas habituelle à cette échelle dans la culture de la fonction publique d'Etat et que les personnels d'éducation n'étaient pas que des enseignants, qu'ils étaient aussi souvent des parents et des gens installés dans la vie (il est moins facile d'être « mobiles » à plus de 40 ans qu'à 25 ans). Au-delà de tout cela : ce sont des êtres humains qui mériteraient juste d'être traités comme

*... non par le « manque d'attractivité de la filière », mais par « la manière dont on arrivait dans la filière ». Pudiquement, il s'agissait de dire que nombres d'élèves n'y allaient pas par choix, mais par défaut. **Un scoop !***

ce sont des êtres humains qui mériteraient juste d'être traités comme

tels.

L'Administration par la voix du SGA-RH a partagé globalement notre constat en précisant cependant—selon les termes du ministère - qu'il ne s'agissait pas d'une suppression mais d'une « **réduction de l'offre** » qui aurait été justifié non par le « **manque d'attractivité de la filière** », mais par « **la manière dont on arrivait dans la filière** ». Pudiquement, il s'agissait de dire que nombres d'élèves n'y allaient pas par choix, mais par défaut. Par ailleurs, il ne l'a

pas dit en ces termes, elle ne leur semblait pas rentable : à tout le moins, elle ne remplissait certains critères d'évaluation

comme le « maintien dans la filière » (« évaporation »), « le temps passé dans la filière » – trop de redoublement, de bac pro en 4 ans, la « poursuite d'études dans la filière » (trop peu de montée en BTS). On appréciera les critères !

Pour les collègues de Caen, l'accompagnement s'est voulu **individualisé ou personnalisé**, tandis qu'à Rouen - 96 collègues étant concernés- il a été **collectif ou global**.

Plaidant l'humilité de l'administration en termes d'accompagnement et le caractère exceptionnel de la situation pour les G.A. le SGA-RH a oublié qu'il y avait eu un précédent non moins dramatique non moins violent avec la

réforme des bacs STI qui avaient conduit quantité d'enseignant de ces **17 filières ramenées à 4** à se reconvertir ou à muter selon les mêmes modalités qui se résumaient à **faire porter à l'agent la responsabilité de son projet, alors même que son poste avait été supprimé** sans qu'il n'y soit pour rien. Nous avons rappelé avoir accompagné des collègues lors de cette réforme et d'un CHSCT-A mémorable qui s'étaient tenue au Lycée Laplace de Caen où en un an 9 postes avaient été supprimés !

1ère étape : la moulinette

Le SGA-RH nous a expliqué par le menu la démarche mise en œuvre à Caen : rencontre des enseignants, définitions des hypothèses de mobilité dans les métiers de l'enseignement ou d'éducation en LP, en LGT, dans le 1er degré, dans la filière administrative E.N. (devenir personnel de direction, d'intendance, DDFPT), dans la filière administrative hors E.N (impôts...), maintien en GA avec « mobilité géographique »... **mais sur quel poste ?**

Il nous a assuré de sa volonté d'être **respectueux des personnels** et d'adopter pour cela un discours clair se résumant à peu près à cette idée : « l'évolution nécessaire de la filière G.A. aura des conséquences sur la réalité des col-



lègues » et bien que **le passage « d'une situation stable à une autre situation stable » passe par « un moment d'instabilité »** soit « sans aucun doute très difficile », « priorité a été donnée à l'adaptation du service » impliquant « un accompagnement des enseignants ».

La logique du projet individuel vise à mettre le personnel contraint à la mobilité en position d'acteur de son devenir professionnel. Il ne faut pas que les collègues de GA se sentent coupables de ce qui leur est arrivé. Ce n'est pas parce qu'ils ont mal fait leur travail...c'est une évolution des besoins à laquelle il faut s'adapter...

Et franchement, on aurait presque envie de dire **Merci Patron !**

2ème étape : le faux choix

Alors concrètement la démarche a été la suivante. Les représentants du rectorat sont partis « des envies des collègues dans la limite des possibilités offertes » par les vacances de postes dans le contexte de la Transformation de la Voie Professionnelle.

« Qu'en attendre si ce n'est la perspective d'une énième réforme pour la voie professionnelle ? Alors que pour la dernière de 2009 aucun bilan n'a été tiré ».

Un entretien a été proposé à chaque PLP concerné es par une mesure de carte scolaire, afin de faire un bilan de leur parcours et les possibilités qui sont soit la mobilité géographique, soit la mobilité fonctionnelle. Un suivi a été mis en place par la DPE CAEN « **dans la limite des moyens humains mis à sa disposition.** »

Le protocole avait prévu **4 possibilités** :

1 - le changement de discipline (avec maintien dans le corps des PLP). En lien avec le

corps d'inspection qui valide le choix effectué par l'enseignant e, en fonction de ses compétences (parcours, formation universitaire, proximité des disciplines d'origine et d'accueil) ;

2 - le détachement dans un autre corps enseignant (professeur e certifié e, professeur e des écoles). La procédure de détachement est mise en œuvre en lien avec les corps d'inspection, qui s'assurent de la cohérence des demandes effectuées par les professeur es selon leurs compétences, parcours professionnel et appétences.

3 - le détachement dans un corps administratif ou technique ;

4 - le détachement dans d'autres fonctions publiques...

A noter qu'avec un détachement, il n'est pas nécessaire de passer un concours, mais que le détaché s'il mute n'a pas de bonification sur son département d'origine, contrairement au lauréat d'un concours.

Pas de réticence non plus au passage en STMG, mais une exigence mal définie de compétence et de formation.

La CGT Educ'action contre-attaque

Autre point abordé : les nombreux témoignages qui attestent de la souffrance et du mal être engendrés par les suppressions de postes chez les collègues concernés. .

Les représentants du rectorat n'avaient visiblement pas mesuré le **décalage ressenti** entre les enseignant(e)s concerné(es) et le protocole proposé. Ils leur semblaient important de prendre le temps d'établir les besoins en GA ainsi que les différents champs possibles.

Quand les ressources humaines épuisent l'humain.

Clairement la rupture dans la communication entre les services du rectorat et les enseignants s'est avérée flagrante lors de notre audience puisque le calendrier et la chronologie ne sont manifestement pas les mêmes pour les deux parties.

Pour le périmètre de Caen, 24 enseignants étaient concernés par la mesure ; actuellement 8 restent sans solution. Des précisions ont donc été demandées pour l'année en cours sur le calendrier :

-Octobre à décembre 2021 : point téléphonique possible.

-Décembre 2021 : groupe de travail (Orga syndicales/ rectorat)

-Février 2022 : entretien (Dotations Horaires connues dans les établissements)

-Juin 2022 : entretien (affectations des postes)

M. Foselle –DRH - est revenu sur la perception par les enseignants de la violence institutionnelle lors de leur reconversion. Ils ont visiblement été marqués par le retour négatif sur la gestion des personnels. Il a souligné **son refus de voir des enseignants se sentir en souffrance**. Il ne faut donc pas hésiter à multiplier les alertes auprès des services compétents. Le rectorat est présent pour soutenir les enseignants.

En conclusion, bien peu d'éléments de réponse aux nombreuses questions que se posent les enseignants quant à leur devenir professionnel et personnel. On y reconnaît les signes d'une mise en œuvre à marche forcée et à la va-vite d'un **plan social** qui, associée à des choix de **politique d'économie budgétaire**, ont réduit l'offre de formation sur le territoire académique pour les élèves et **dégradé les conditions de travail et de vie** des enseignants.

La CGT Educ'action revendique des moyens pour améliorer les conditions de travail et d'études : classement de lycées en Education prioritaire, diminution des effectifs par classe, moyen pour des dédoublements... Par exemple, pour améliorer les poursuites d'études et l'insertion professionnelle des élèves, notamment de GA, elle propose une classe passerelle vers le BTS.

Cela nécessite des moyens et une autre politique !

Pour rejoindre la CGT Educ'action

Nom : Prénom :

Adresse : Code postal :

Commune : Téléphone :

Mél :

Métier :

Lieu d'exercice :

À retourner à : CGT Educ'action—8 rue du clonel remy 14000 CAEN
Vous pouvez également adhérer directement sur www.cgteduc.fr

