



DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT EDUC'ACTION DE L'ACADEMIE DE NICE

CSA Académique

Rectorat de Nice, le 7 novembre 2023

Mme La Rectrice,

Nous avons assez longuement profité de l'ordre du jour du CSA précédent pour évoquer la réforme du Lycée Professionnel. Les GT régional et académique du 20 octobre ont eu le mérite de clarifier les choses. La CGT affirme, et ce n'est pas un biais de confirmation, le reniement de la parole précautionneuse de l'administration le 3 juillet 2023 et la confirmation de la recherche exclusive et aveugle d'adéquationisme.

Alors qu'en juillet nous était présentée une évolution de 25% de la carte de formation d'ici 2028, les délais sont désormais raccourcis à 2026- 2027. Les grandes directions doivent être tranchées dès début 2024, y compris en assumant d'enjamber le calendrier des conseils d'administration. Il s'agit là de politcaillerie de bas niveau et au grand jour pour pouvoir montrer du « changement » à l'orée de la prochaine campagne présidentielle. Bon ou mauvais changement ? Peu importe, l'électeur ne comprend pas ces sujets complexes et d'autant moins si on lui présente les choses avec simplicité, voire simplisme.

Le simplisme de l'adéquationisme ! A ce sujet, on nous avait pourtant juré que ce n'était pas l'objectif assigné, puisque, citons : « le temps de l'Education Nationale n'est pas le temps économique ». Pourtant, la DRAFPIC a réaffirmé sa volonté de répartir les formations par pôles de compétence pour, citons, « faciliter les relations avec les entreprises et pour gagner en efficacité » au niveau des PFMP6 et de la fameuse insertion. Il s'agit donc bien d'alimenter les filières en tension et donc de prioriser des fermetures « significatives » de formations dès lors qu'elles ne sont pas « insérantes ». Et d'affirmer aussi qu'il n'y aurait plus de signe égal entre insérant et qualifiante.

« Pas insérantes » d'après Orion. Nous pouvons douter, pour plein de raisons déjà évoquées et connues de tous et de toutes, de la fiabilité des chiffres. Et là aussi, on nous avait assuré que l'outil était modestement une aide à la décision. On nous avait assuré que le pilotage serait « un regard par établissement afin de ne pas les mettre dans une grande difficulté ». Or Orion, bien nommé comme Dieu de la Chasse, semble s'imposer comme le chef de meute dans un calendrier restreint qui impose de mettre des œillères pour ne pas avoir à traiter la multitude des problématiques. En même temps, considérer la multitude des problématiques : mixité sociale, mixité de genre, mobilités, éducation et citoyenneté, souveraineté... Nous avons bien compris que ce n'était pas du tout des sujets. Ces sujets qui n'ont rien à voir avec l'adéquationisme mais avec l'amélioration de la voie professionnelle.

L'amélioration de la voie professionnelle. Un autre reniement. Alors que l'on nous affirmait « qu'il y aurait sans doute plus de places offertes » à l'issue de la réforme, nous savons désormais que les ouvertures se feront à moyens constants. Cela confirme ce que nous affirmions ici le 18 octobre, le milliard supplémentaire par an, annoncé par le ministère, financera essentiellement le travail des enfants offert par l'Etat au patronat français.

Quant au reclassement des collègues impacté.es par les fermetures, vous témoignez d'un optimisme confinant à la méthode Coué. A ce stade, vous n'avez ni pistes solides, ni suffisantes, ni le temps pour

faire face à l'urgence RH que vous provoquez. Or, il y a là des risques psycho-sociaux majeurs. Vous devez les considérer et agir en conséquence pour ne pas créer de drames humains sur les futures ruines du Lycée Professionnel.

Maintenant, quelques mots sur l'ordre du jour. Concernant les SPEN et les POP (les SPEA aussi), vous savez notre opposition tranchée. Sous couvert là encore d'efficacité, à l'instar des briques de Pacte, le réel objectif de gestion des personnels est de saborder les règles de gestion traditionnelles et à terme, de casser le statut et les droits des personnels. Ce sont des outils de déréglementations qui dégradent les conditions de mutations des personnels (déjà largement limitées), qui instaure une nouvelle concurrence entre collègues etc... Et d'ailleurs qui gagne la concurrence ? A-t-on un bilan comparé Femmes/Hommes à ce sujet ?

Et justement, au sujet du bilan du plan académique pour l'égalité professionnelles Femmes/Hommes... que dire ? Vous nous fournissez un recueil statistique d'effectifs qui nous permet de faire deux conclusions inquiétantes. La première c'est que certains corps vieillissent considérablement, ce qui augure leur disparition prochaine d'autant que nous sommes nous aussi un secteur sous tension. La seconde c'est que les effectifs continuent de fortement se féminiser. Et après, de quel plan s'agit-il ? Qu'avez-vous fait ? Qu'avez-vous fait au-delà de traiter la qualité de vie au travail comme une action de communication ? D'après les statistiques ministérielle, les enseignantes commenceront à travailler gratuitement à partir de ce jeudi, le 9 novembre 2023.

*Olivier GERARD et Olivier CLERC
Pour la CGT Educ'Action de l'Académie de Nice*