



CAPA Congé de formation – jeudi 27 mars 2025

Déclaration préalable de la FSU

Non au sacrifice de la Fonction publique et de ses agent·es

Au prétexte de contraintes budgétaires prétendument rendues nécessaires par l'« économie de guerre », c'est une année noire qui s'annonce, pour les services publics, la Fonction publique, les agent·es publics, et les usager·es :

- passage à 64 ans pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, alors que nous continuons de réclamer l'abrogation de la réforme de 2023 !
 - poursuite du gel de la valeur du point d'indice, reconduction du non-versement de la GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) en 2025 comme en 2024, absence de refonte de la grille indiciaire, persistance d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes,
 - réduction injuste et stigmatisante de 10 % de la rémunération sur les trois premiers mois du congé maladie ordinaire,
 - injustice sociale, avec la baisse des crédits alloués aux politiques d'action sociale.
- Nous refusons ce sacrifice des services publics, de la Fonction publique, et de ses agent·es. Sacrifier les services publics et les solidarités, en jouant la carte de l'opposition entre la défense, l'Éducation, les services publics et l'environnement conduirait à aggraver la crise sociale, politique et environnementale dont profitera immanquablement l'extrême droite.

D'autres choix sont possibles, pour :

- des services publics et une Fonction publique assurant les droits et répondant aux besoins des populations sur l'ensemble du territoire y compris en Outre-Mer,
- l'augmentation de la valeur du point d'indice et des mesures salariales générales,
- la suppression de la baisse de 10% des rémunérations pendant les congés de maladie ainsi que l'abrogation du jour de carence,
- la refonte des grilles indiciaires,
- l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,
- le rétablissement du versement de la GIPA,
- que les droits des agent·es publics, au titre des politiques de protection et d'action sociales, soient assurés.

Avec la CGT, l'UNSA, et Solidaires, la FSU appelle les agent·es publics à une journée d'actions, d'information et de mobilisation des personnels, le jeudi 3 avril 2025, pour débattre et faire entendre leurs revendications.

Dans l'Education, la FSU réaffirme l'impératif à développer une éducation à la paix : refus de toute militarisation de la jeunesse, opposition à toute instrumentalisation de l'EMC ou de tout autre programme allégés de leur dimension réflexive et émancipatrice. La FSU poursuit et amplifie son action pour obtenir notamment l'abrogation du "Choc des savoirs" et une revalorisation de toutes et tous, sans contreparties. La FSU s'oppose à la désorganisation des

4 professions de la santé scolaire, par la mise en place d'un service départemental de santé scolaire piloté par des médecins. Nous continuons de porter la revendication d'« un statut pour les personnels AESH, première étape vers une école inclusive de qualité ». La lutte contre la précarité, pour tous les personnels de l'Education nationale, est un combat permanent. La FSU revendique des moyens en personnels et des équipes pluriprofessionnelles complètes pour la prise en charge globale des élèves contribuant à leur réussite.

Un cadre problématique pour la CAPA Congé de formation

Malgré nos demandes réitérées chaque année, nous n'examinons plus désormais, dans cette CAPA, que les décisions défavorables concernant les demandes de congé de formation à partir du 3^{ème} refus. Chaque année, le travail de préparation de cette CAPA démontre à quel point le périmètre d'examen imposé est problématique, empêchant un travail de vérification exhaustif pourtant indispensable, et faisant perdre son sens au travail mené. Ce sont en effet moins d'1/4 des demandes (23% : 149 sur 676) pour la campagne en cours qui sont étudiées ! Une petite partie seulement des situations, pour une opération particulièrement attendue, et lourde d'enjeux pour les personnels.

Contrairement aux réponses invariablement apportées par l'Administration, ce cadre n'est pourtant imposé par aucun texte réglementaire, pas même la loi dite de Transformation de la Fonction publique dont nous continuons de revendiquer l'abandon. Compte tenu des erreurs identifiées en groupe de travail et de l'expérience des années passées, nous continuons de douter de la capacité de l'Administration à prendre en compte le nombre de refus des collègues, quel que soit le groupe, afin que chacun puisse à minima bénéficier dès le 3^{ème} refus, d'un examen en commission paritaire.

Nous continuerons de le dire, jusqu'au plein rétablissement des prérogatives des CAPA que nous revendiquons : la CAPA Congé de formation est largement privée de son sens dans notre académie. Elle va à l'encontre de la conception du paritarisme qui présidait à sa création, qui reste la nôtre, et que nous continuons de défendre, six ans après la promulgation de la loi de Transformation de la Fonction publique. Seul l'examen exhaustif des situations permettrait en effet de s'assurer de l'absence d'erreurs de l'Administration, de l'équité de traitement et du fait que chacun·e obtient effectivement ce à quoi il a droit. Des erreurs (sur la recevabilité de la demande, sur le groupe dont relève la demande, sur le nombre de demandes, sur la bonification liée à la priorisation RQTH) ont bien été constatées et rectifiées, avec des conséquences, pour certaines, sur la liste des bénéficiaires du congé de formation, mais aussi sur le contingent. Ces modifications permettent parfois à des collègues auxquels le congé était initialement refusé de l'obtenir. Le tableau comporte nécessairement d'autres erreurs, que nous n'aurons pas eu la possibilité d'identifier. Il est donc bien devenu impossible de défendre les droits de l'ensemble des personnels, comme nous le faisons auparavant. Sans contrôle paritaire exhaustif, où est la transparence ? Que dire du refus que nous oppose désormais l'Administration de répondre, quand nous interrogeons sur des situations individuelles pour lesquelles les collègues nous ont fait confiance et nous ont mandaté·es ? Nous exigeons des réponses précises sur ces situations. La simple assurance que la situation a été étudiée ne saurait nous suffire.

Conséquence des modifications dans le traitement des demandes de congé de formation, nous avons constaté cette année, contrairement aux années précédentes, un changement qui peut

être lourd de conséquences, dans la manière dont sont calculés les mois octroyés. En effet, selon la période précise demandée par les collègues (qui pour certains demandent un congé jusqu'au 30/06/25, pour d'autres jusqu'au 07/07/25 ou au 31/08/25 par exemple), le nombre de mois retenus n'est pas le même, le calcul étant fait désormais au jour près, donc à la décimale près pour le nombre de mois.

S'il est évidemment légitime d'offrir aux collègues toute latitude concernant la période sur laquelle ils seront en congé, il était d'usage jusqu'à présent de considérer qu'un congé couvrant l'intégralité de l'année scolaire ne consommait dans tous les cas que 10 mois, sans que les collègues risquent d'être sollicités à compter du 1er juillet... Nous nous opposons à un changement de pratique en la matière, celui-ci étant pénalisant à la fois individuellement et collectivement.

Documents à disposition

Nous actons un certain nombre d'évolutions positives dans les documents préparatoires fournis, en particulier l'accès aux dossiers des collègues immédiatement au-dessus de la barre. Si les documents nous ont été transmis, cette fois-ci, dans un délai raisonnable avant le groupe de travail, nous avons dû réclamer un certain nombre de dossiers manquants, en particuliers ceux des candidatures irrecevables, qui nous ont été fournis à la veille seulement du groupe de travail, imposant aux élu·es de travailler en urgence, ce que nous déplorons. Les données statistiques globales sur la campagne en cours, très détaillées et précieuses, ne nous ont été fournies, elles aussi, que peu 48h avant la CAPA, ne nous laissant pas le temps nécessaire pour les exploiter de manière satisfaisante.

Nous rappelons une nouvelle fois la nécessité de disposer, via les formulaires de demande, d'informations supplémentaires concernant les collègues. En particulier, l'ajout d'une rubrique concernant le grade, l'échelon et la date d'accès à celui-ci, que nous réclamions déjà l'an dernier. Il nous est, en l'état, strictement impossible d'effectuer des vérifications concernant l'échelon des demandeurs. L'intitulé de la formation envisagée doit également apparaître sur le formulaire. Nous constatons aussi les difficultés des collègues à indiquer le nombre de demandes, alors que celui-ci conditionne non seulement le barème, pour certain·es, mais aussi l'examen de leur situation. Nous ne comprenons pas en revanche pourquoi l'avis du chef d'établissement reste requis pour cette opération, alors que l'Administration reconnaît l'absence de pertinence de cet avis, et indique ne pas le prendre en compte lorsqu'il est défavorable.

Des règles d'octroi problématiques

Nous nous étions opposé·es, lorsqu'elles ont été mises en œuvre il y a trois ans, aux nouvelles conditions d'octroi des congés de formation, élaborées sans prise en compte de l'avis des organisations syndicales. Malgré nos très fortes réserves, le Rectorat persiste dans son idée de rebattre les cartes, dans cette opération de carrière. Ces changements ont introduit dans une opération jusqu'alors lisible pour les personnels une grande opacité. Les candidat·es au congé de formation doivent désormais s'inscrire dans l'un des 3 groupes proposés par l'Administration, chaque groupe faisant l'objet d'un traitement distinct. Cette année de nouveau, nous avons parfois eu lieu de nous interroger sur le classement des demandes dans tel ou tel groupe ou sur les stratégies qui avaient conduit les collègues à s'inscrire dans tel ou tel groupe.

Et nous y revenons, le changement de règles et de modalités de traitement des demandes reste très déstabilisant pour les personnels, qui s'interrogent sur les incidences sur la possibilité d'obtenir le congé. Les variations importantes que connaissent les barres, d'une année sur l'autre, ainsi que leur absence de lisibilité puisqu'elles diffèrent selon le groupe, empêche l'élaboration de toute stratégie, et accroît potentiellement le nombre de reports, donc le risque que des mois soient finalement perdus. De plus, l'impossibilité de communiquer de manière transparente sur les barres dégrade encore le lien de confiance déjà fortement mis à mal entre les personnels et l'Administration.

Nous notons une baisse de près de 7% du nombre de demande de congé de formation. Les raisons sont multiples : incompréhension sur les 3 groupes et les différents types de formation, absence de repères sur l'obtention ou non d'un CFP, pertes financières subies pendant le congé de formation alors que les personnels subissent déjà le gel du point d'indice et l'absence de mesures salariales, date limite de dépôt des demandes très anticipée au 27 janvier alors qu'elle était plutôt fixée mi-février depuis 2020...

D'autre part, nous maintenons que les nouvelles règles conduisent bel et bien à **dévoier le congé de formation**. En effet, le poids des congés attribués en vue d'une reconversion, si on inclut les congés octroyés hors barème, pour usure professionnelle, est nécessairement proportionnellement plus important, au regard du nombre de demandes, que celui des congés attribués pour préparer un concours ou se perfectionner dans sa discipline. Les collègues sont incité·es à utiliser cette possibilité pour une mobilité hors Éducation nationale, à un moment où celle-ci manque cruellement de personnels. Le Rectorat préfère encourager au départ, en entretenant le flou sur ce à quoi engage le bénéfice du congé formation, plutôt que de donner les moyens de se former et de se perfectionner dans la discipline de recrutement, ou même d'évoluer au sein de l'Éducation nationale.

Comme nous l'avons indiqué lors du groupe de travail, le caractère obligatoire de la lettre de motivation, pour le groupe 1, pose question, tant les raisons sont évidentes quand il s'agit de la préparation à l'agrégation. Les lettres de motivation sont cependant édifiantes et rappellent, s'il était nécessaire, l'urgence de la revalorisation, la dégradation des conditions de travail, et la charge de travail qui ne cesse de s'alourdir.

Qu'ils envisagent une reconversion ou non, plusieurs de nos collègues témoignent, dans leur lettre de motivation, de situations de souffrance au travail. Ces collègues ont-ils été systématiquement contactés par l'Administration ? De quel accompagnement ont-ils bénéficié ? Nous exigeons de notre employeur qu'il prenne ses responsabilités, entende ces personnels, et soit en mesure de leur proposer des réponses adaptées. Plutôt que d'améliorer enfin, significativement, des conditions d'emploi et de rémunération qui continuent de se dégrader, du fait de choix politiques délétères, on incite les collègues à partir. Encourager ainsi les départs hors Éducation nationale, plutôt que de prendre les mesures nécessaires, c'est faire preuve d'un cynisme irresponsable, au moment où se prépare la rentrée 2025. Pour cette prochaine rentrée, nous le savons déjà, des personnels manqueront devant les élèves.

Nouvelles évolutions des règles d'octroi du CFP

Certaines évolutions consenties l'an dernier, pour les nouvelles règles d'octroi du congé de formation dans l'académie, vont dans le bon sens, notamment la prise en compte du nombre de

demandes pour le groupe 2 ou encore l'existence d'une priorité claire, prise en compte dans le barème pour les personnels attestant de leur situation de handicap ou d'usure professionnelle. Mais comment nous assurer de l'application de ces nouvelles règles ? L'impossibilité d'un travail exhaustif n'est évidemment pas rassurante pour les collègues dont nous n'avons pas pu voir le dossier. Pour celles et ceux dont nous avons pu vérifier la situation, nous avons constaté plusieurs erreurs dans la prise en compte du nombre de demandes, ou encore de la RQTH. 24 demandes formulées relèvent de ce dispositif. Pour 16 collègues, le congé est accordé. Nous demandons que pour les collègues qui obtiennent à ce titre le congé de formation professionnelle (qui doivent bénéficier prioritairement d'actions de formation), les mois de congé soient attribués hors contingent.

Nous continuons à revendiquer que soit reconsidérée la question de la prise en compte du nombre de demandes, pour l'ensemble des demandeurs.

Un contingent à abonder

Il nous avait été expliqué, quand les règles d'octroi du congé de formation ont été modifiées, que cela apporterait de la fluidité dans cette opération. Nous rappelons que **c'est avant tout l'augmentation significative du contingent qui permettra une meilleure prise en compte des besoins des personnels**. Il doit être en lien avec la réalité du nombre de demandeurs, des besoins et des attentes des personnels de l'académie de Versailles.

Comme chaque année depuis plus de 10 ans, il nous a été annoncé en GT que le contingent était fixé à 110 ETP, malgré une situation qui évolue (en attestent les données qui nous sont enfin fournies concernant la masse salariale) et des besoins croissants, et particulièrement importants dans une académie jeune telle que celle de Versailles. **Nous demandons d'aller au-delà des 110 ETP en anticipation des éventuels désistements, d'autant plus que seulement 109 ETP ont été consommés l'année dernière. Nous devons donc à minima attribuer dès aujourd'hui 111 ETP.**

Nous tenons pour finir à rappeler notre demande de doublement des congés de formation et de rétablissement du congé mobilité. l'attachement de la FSU à la formation, selon toutes les modalités prévues statutairement. Nous rappelons que la formation continue est un droit. Elle doit être organisée sur le temps de service. La volonté qu'elle soit sans incidence sur les heures de cours, avec son organisation durant les vacances scolaires, les mercredis après-midi, les samedis, ou plus largement sur le temps personnel signifie la disparition programmée de la formation continue pour la plus grande partie des personnels et, quand elle continue à exister, la dégradation de sa qualité (formations asynchrones). La FSU dénonce cette régression sans précédent, pour les personnels comme pour la qualité du service public d'éducation.

Nous remercions les personnels de l'EAFc pour les données fournies concernant les demandes de CPF. L'augmentation significative du nombre de demandes (+18%) montre que les efforts de communication sur ce droit portent leurs fruits. Ils restent à poursuivre, pour que tous les personnels susceptibles d'être concernés se saisissent effectivement de cette possibilité. Nous remercions enfin bien entendu les personnels de la DPE pour la préparation de cette instance et l'attention portée à nos demandes, pour les statistiques et les documents imprimés mis à disposition.