



Déclaration liminaire Bilan CAE

A l'attention des
Membre de la CAE Aix-Marseille

Marseille le 24/09/25

Par cette déclaration l'intersyndicale tient, dans un premier temps, à remercier les services techniques de la CAE pour la qualité des documents transmis. Ils nous ont clairement facilité le travail de suivi. Nous remercions aussi les représentants des organisations professionnelles des chefs d'établissement pour leur disponibilité afin de toujours rechercher une solution, à des situations potentiellement conflictuelles. Pour autant nous avons noté bon nombre de dysfonctionnements qui mettent à mal le paritarisme, le sérieux et le professionnalisme de cette commission à commencer par les refus motivés.

L'année dernière déjà, il avait été demandé que les refus motivés en CAE respectent la même règle que celle des postulants avec une date butoir. Il ne serait plus possible de changer ses vœux, que l'on soit chef d'établissement ou enseignant après une date définie ! Et les refus motivés (RM) ne seraient plus pris en compte à partir d'une date clairement définie. C'est une question d'équité et de bienveillance. Un chef d'établissement, du fait de ses fonctions, doit pouvoir rédiger un refus motivé et ne plus le modifier en respectant les règles relatives à la gestion des ressources humaines d'un établissement financé en partie par l'État. Un RM ne devrait pas être voté 2 fois de suite lors de 2 séances qui se succèdent, car en cas de partage égal des voix à l'occasion d'un vote, la décision est prise par le vice-président de la séance. Ce dernier étant désigné alternativement par chaque collègue en début de séance, il apparaît donc que le RM sera, de fait, accepté lors de la séance suivante. C'est ce qui s'est produit pour le mouvement de l'emploi en 2025 et qui est inadmissible pour le paritarisme. Toutes les parties doivent s'accorder sur un délai de prévenance et de traitement du cas étudié. L'organisation et le dialogue en sortiront grandis. De tels agissements nuisent à l'honnêteté de cette commission. Nous attendons une prise de décision sur cette date butoir. Il nous semble important de réfléchir collectivement à la définition d'un refus légitime. En ce qui concerne les OS, un motif à caractère discriminant (origine, religion, orientation sexuelle, âge, situation de famille, apparence physique, état de santé, handicap...) ou portant atteinte à la liberté de conscience ne pourra pas, par exemple, être considéré comme légitime. L'argument évoqué l'année dernière, à plusieurs reprises, au prétexte que le maître n'adhère pas au projet d'établissement nous semble donc très discutable au regard de la liberté de conscience de chacun.

Dans le PV de la CNE2 du 7 juillet référencé CNE2.2025.908, il est rappelé qu'au titre du RGPD, les chefs d'établissement doivent recevoir uniquement les coordonnées des maîtres qui ont fait acte de candidature dans leur établissement. Certains chefs d'établissement pratiquent le démarchage ou demandent aux candidats non souhaités de retirer l'établissement de la liste de leurs vœux, arguant généralement qu'ils ne sont pas les plus prioritaires sur l'emploi. Nous avons rappelé que c'est à la CAE

de procéder à l'étude des priorités et non aux chefs d'établissement. Bien souvent, les chefs d'établissement font donc le choix du candidat qu'ils souhaitent avant que toute proposition ne leur soit faite par la CAE. Suite aux propositions de la CAE, les chefs d'établissement se conforment donc à la rédaction de refus successifs jusqu'à la proposition du candidat souhaité.

L'absence de possibilité pour le candidat refusé de s'exprimer sur le rendez-vous de rencontre avec le chef d'établissement pose problème. Le refus expose un point de vue unique, celui du chef d'établissement, qui n'est pas toujours révélateur de la réalité de la rencontre. Nous avons d'ailleurs dénoncé des situations de rencontres inacceptables, fort heureusement très minoritaires, durant lesquelles les candidats ont été déstabilisés ? Par exemple, pour ne pas le nommer, dans un établissement des quartiers sud de Marseille qui se veut plutôt élitiste, comment se fait-il qu'un maître extérieur à l'académie se soit retrouvé être le seul candidat sur un poste, qui plus est, un candidat qui est arrivé hors délai ?

Nous dénonçons la posture des représentants des chefs d'établissements qui nous entendent lors de nos argumentations mais ne nous écoutent pas. Au moment du vote, ils ne parlent plus que d'une seule voix en validant tous les refus de leurs collègues peu importe le contenu. Cette année en fut un exemple flagrant, année au cours de laquelle, pas une seule fois, un représentant des chefs d'établissement s'est positionné en désaccord avec ses homologues. Malheureusement, le corporatisme l'a emporté sur le dialogue d'une manière particulièrement humiliante pour les maîtres. Tandis que les OS ont fait preuve de beaucoup plus de liberté sur ce point. Dans ce contexte, à quoi bon mener une mascarade de commission paritaire ?

Le 05 juin 2025 la cour d'appel de Lyon, dans son jugement référencé 24LY02576, a rappelé la nécessité de produire des refus pour les maîtres non retenus qui auraient une codification égale mais une ancienneté supérieure à celui qui leur est préféré. Cette pratique n'était jusqu'alors pas appliquée dans notre académie. Nous demandons que soient réfléchies collégialement les modalités d'application de ce jugement.

Par ailleurs quand, en CAE, on nous demande si un maître est suivi par une OS, nous sommes confrontés à un problème d'équité. Les chefs d'établissement peuvent entrer en contact avec le maître car ils ont reçu ses coordonnées alors qu'il est répondu aux OS, que les coordonnées du maître sont disponibles dans le dossier papier juste derrière. Au nom du paritarisme de cette commission, ne devrait-on pas avoir le même niveau d'information que les OP ?

Et que dire des emplois profilés ? Ces derniers sont clairement définis dans l'accord national professionnel sur l'organisation de l'emploi des maîtres des établissements catholiques d'enseignement du second degré sous contrat d'association. C'est ce texte uniquement qui doit être appliqué. Sinon ces emplois profilés confisquent de plus en plus le mouvement. Le chef d'établissement a carte blanche pour recruter qui il veut, comme il veut au mépris de toutes les codifications. Ce n'est plus un mouvement de l'emploi c'est un mercato où les plus grands clubs font leur marché des candidats qui leur donneront les meilleures garanties d'allégeance et laissant aux autres établissements ceux qu'ils rejettent.

Les postes réservés berceaux ne sont pas en reste non plus. Certains établissements sont devenus de véritables pouponnières devant le nombre de berceaux qui leur ont été alloués. Pour ne prendre qu'un exemple, en espagnol, cette année nous avons un maître qui espérait pouvoir enfin se positionner dans le Vaucluse après de nombreuses tentatives infructueuses les années précédentes, tandis qu'un autre cherchait désespérément à quitter son établissement. Comment se fait-il que tous les postes vacants d'espagnol du Vaucluse aient été immobilisés en berceaux, ne laissant absolument rien pour ces candidats ?

La fin du mouvement ne fut pas non plus exsangue de problématique. Malgré nos multiples demandes, jamais, nous n'avons reçu la liste des lauréats concours avec les propositions d'affectation. Le travail du SAAR, qui est de grande qualité, nous a été uniquement projeté sans nous laisser le temps de tout noter en vue des CCM à venir. Ceci a d'ailleurs posé problème en GT. Si la CAE, à cette période, n'est qu'une chambre d'enregistrement sans échange possible, il convient alors, de le clarifier et de ne plus convoquer ses membres. Un simple mail récapitulatif des propositions aura l'avantage non seulement de faire gagner du temps à tous mais en plus d'avoir enfin une trace écrite des propositions. A quel moment la CAE a-t-elle repris la liste alphabétique de l'ensemble des lauréats et CDI et a pointé, nom par nom, si nous avons fait une proposition à tous ? Nous avons vu passer des noms avec des propositions d'affectation mais comment savoir si nous n'avions oublié personne ? Cette partie du mouvement a clairement manqué de transparence.

Nous souhaitons vivement que cette déclaration liminaire ne soit pas simplement enregistrée par les services de la CAE mais qu'une vraie réflexion soit menée sur nos pratiques locales afin de nous conformer aux textes en vigueur et à leur bonne application. Il en va de la crédibilité de notre commission.

Pour l'intersyndicale

La CGT-EP

Le SPELC

Le SNEC-CFTC

Le SDFOEP13