



DECLARATION PREALABLE DU SNEP-FSU - CAPA HORS CLASSE DES PROFESSEURS D'EPS
MERCREDI 28 AOUT 2018

Monsieur le Recteur,
Mesdames Messieurs les membres de la CAPA,

Nous continuons de dénoncer ce qui a été présenté le 25 mai aux organisations syndicales par le ministre des comptes publics. Un document de travail inacceptable sur la rénovation des Commissions Administratives Paritaires. Le Gouvernement prévoit de vider le paritarisme de sa substance et priver les fonctionnaires de leur droit à participation pourtant constitutif du Statut de la Fonction Publique.

Le ministère entend marginaliser les syndicats, réduire autant que possible tout ce qui a trait à de la défense collective. Il ne s'agit pas de rénover le dialogue social mais de le rendre impossible, il ne s'agit pas de mieux accompagner les agents dans leur carrière, mais de les soumettre aux injonctions managériales, de casser tous les cadres collectifs et les coopérations qui sont pourtant des gages de l'efficacité des Services Publics. Il ne s'agit pas de mieux rémunérer les fonctionnaires, mais de s'attaquer au pouvoir d'achat de la plupart d'entre eux en fondant l'avancement dans la carrière sur la notion subjective « de mérite ».

Cela constitue donc une énième provocation à l'encontre des fonctionnaires à laquelle la FSU s'opposera résolument.

Les fonctionnaires ne sont pas un coût pour la société comme tente de le faire passer dans l'opinion le gouvernement mais bien une nécessité et un atout pour répondre aux impératifs d'équité et de justice pour tous.

Les timides évolutions de ces dernières semaines à l'égard des corps intermédiaires en général et des syndicats en particulier, ne sont pour l'heure qu'à l'état embryonnaire par rapports aux attentes que nous portons. Il est temps de passer des discours aux actes. Ils sont nombreux qui pourraient faire la démonstration de la sincérité des intentions du gouvernement.

Pour cela, le gouvernement doit, comme le cite souvent notre ministre de l'éducation, restaurer la confiance. Cela passe par des choses simples : respecter le calendrier de mise en place de PPCR, ne pas grever le budget des collègues malades avec le jour de carence, revaloriser notre métier d'autant plus quand dans nombre de disciplines nous connaissons des difficultés de recrutement, ne pas diminuer notre salaire avec l'augmentation de la CSG...

Revaloriser notre métier passe bien sûr par la question salariale mais pas seulement. Le fonctionnaire bashing doit cesser. L'école et ses réussites doivent être mises en valeur. L'investissement et le travail de nos collègues doivent être reconnus et valorisés et non faire l'objet de contrôles tatillons aussi inutiles qu'inefficaces.

Venons-en maintenant à l'ordre du jour de cette CAPA : la promotion à la hors-classe des professeurs d'EPS.

Nous tenons d'abord à rappeler qu'elle est un élément structurant de la revalorisation des enseignants. Elle doit être le débouché naturel de carrière de **tous les enseignants** ayant une carrière complète ce que précise d'ailleurs la note de service.

De ce point de vue, la mise en place du nouveau barème national va dans le bon sens et est une avancée significative. Ce barème met l'accent de façon importante sur l'ancienneté dans la carrière, ce qui doit assurer à chacun et chacune une promotion à la hors classe.

La hausse du ratio à 17% vient plus que compenser la réduction du nombre de promouvables et permettra de continuer la montée en charge du nombre de collègues hors classe.

Pour autant décider dès cette année de rendre pérenne les avis relève de la précipitation car le problème ne se posait que pour l'année prochaine avec la présence de collègues évalués selon 2 modalités différentes. Il pourrait même à brève échéance venir en contradiction avec la note de service du 22 février 2018 qui rappelle : « La carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf, dans des cas exceptionnels, opposition motivée de votre part. », en bloquant des collègues par le biais des avis « à consolider ».

Certains nous avaient promis l'horreur avec la mise en place de PPCR. Nous constatons qu'il n'en est rien et que cette année encore les possibilités de passage à la hors classe en EPS sont améliorées et les perspectives d'y accéder dès le 10^{ème} échelon augmentent.

Pour notre académie, le contingent est de 28 promotions pour 164 candidats (soit un tout petit peu plus de 17%).

Néanmoins, lors du GT révision d'affectation des TZR du 23 aout dernier, nous avons soulevé des questions relatives à la hors classe et fait des remarques concernant le traitement des collègues au 11ème échelon.

Sur ce point, nous réitérons notre demande de voir tous les collègues au 11ème promu à la hors classe, dès lors que des collègues au 10ème peuvent également y prétendre.

Cette année, le projet prévoit la promotion de 8 collègues au 11ème échelon et 20 au 10ème échelon, quand dans le même temps, 7 collègues au 11ème échelon ne sont pas promus, soit presque autant que de promus.

Parmi eux, 2 font l'objet d'une opposition du recteur sur avis du corps d'inspection. Dans ce cas de figure, la note de service du 22/02/2018 est explicite : "À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors classe pourra être formulée, qui ne vaudra que pour la présente campagne. Elle fera l'objet d'un rapport motivé communiqué à l'intéressé." Or à notre connaissance, les collègues concernés n'ont pas reçu de rapport, bafouant une fois de plus le principe du contradictoire.

Une étude plus précise des documents suscite plusieurs interrogations

- Nous nous étonnons tout d'abord de la faible utilisation des avis très satisfaisants pour le 11^{ème} échelon. Si nous sommes opposés par principe à tout système de quota qui viendrait définir à priori un nombre de collègues « méritants », nous prenons acte des règles établies (dans l'attente de les voir évoluer). Or elles donnent la possibilité d'accorder 45% d'avis très satisfaisants quand seulement 33% sont attribués pour cette campagne. S'agissant du dernier échelon de la classe normale, cette situation impacte fortement les résultats, dans un sens que nous contestons, de voir des collègues au 11^{ème} échelon empêchés d'évoluer.

Ce principe a pourtant été parfaitement appliqué sur les autres échelons.

- Nombre de collègues apparaissent avec une ancienneté de 4 ans dans le 10ème échelon au 31 aout 2018. Or si tel est le cas, n'aurions nous pas dû voir apparaître ces collègues dans le tableau d'avancement pour le passage au 11ème échelon ? Sauf à constater une erreur dans le document transmis.

Le texte de référence ne prévoit d'ailleurs pas de barème 10ème 4ans, il passe du 10ème +3 (50 points) au 11ème +0 (60 points).

C'est le cas pour 6 collègues, 5 femmes et un homme.

La même remarque s'applique pour certains 9ème échelon, pour 4 femmes et 2 hommes.

- De plus un collègue, bénéficie d'un barème de 50 points au titre de l'ancienneté dans l'échelon, ce qui correspond à un 10ème +3, or il est 10ème +2.

- Enfin, nous nous inquiétons de la situation faite à certains collègues qui ont "chutés" dans le classement. Une dégradation qui ne trouve pas d'explication dans le seul nouveau mode de calcul du barème, mais selon nous davantage dans ce qui peut être apprécié comme une baisse des avis posés. C'est le cas pour au moins 4 collègues. Nous nous étonnons de voir que ces collègues auraient perdu tout le bénéfice de l'ensemble de leur carrière en une seule année.

Le SNEP et les syndicats de la FSU continuent à réclamer un avancement pour toutes et tous au rythme le plus favorable sans barrage de grade et qui soit totalement déconnecté de l'évaluation professionnelle.

Nous espérons trouver des réponses lors de cette séance, en même temps que des solutions à certaines situations.

Nous remercions les services pour les documents fournis et le travail effectué dans des conditions difficiles, avec un calendrier fortement perturbé. Nous espérons que le retard pris dans les opérations de promotion ne pénalisera pas nos collègues dans l'exécution des décisions.

Les commissaires paritaires du SNEP-FSU Poitiers.