



Déclaration SNEP FSU CAPA hors classe du 10 mai 2019

Il nous paraissait important aujourd'hui de débiter notre séance sur un rappel de ce qu'est être fonctionnaire. Le fonctionnaire est au service de la Nation, de l'intérêt général. Les conditions dans lesquelles il exerce ses missions sont formalisées par le statut, lequel comporte une partie législative, qui est votée par le Parlement.

Ainsi, conformément à la déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen de 1789, "Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents", l'Etat recrute par concours les meilleurs éléments d'une génération pour assumer les charges publiques. Pour se prémunir de la corruption, de la prévarication, pour s'assurer de leur attachement indéfectible à l'intérêt général et pour les préserver des sirènes des intérêts particuliers, l'Etat garantit une carrière aux fonctionnaires ainsi recrutés, carrière qui doit assurer leur statut social et leurs conditions matérielles d'existence sur l'ensemble de leur période d'exercice mais aussi après.

La réforme de la Fonction Publique envisagée, prévoit de développer la rémunération au mérite, au détriment du principe de carrière, mais aussi au détriment de la nécessaire solidarité des équipes et au détriment de l'intérêt général, car la rémunération au mérite et la culture du résultat qui la sous-tend peuvent faire primer l'intérêt personnel ou la loyauté envers le supérieur hiérarchique direct sur la loyauté envers l'intérêt général. La généralisation annoncée du recours au contrat en lieu et place du recrutement de titulaires prépare un mouvement de bascule comparable à ce que l'on a connu dans les grandes entreprises publiques dans les années 90, où les personnels sous statut sont passés de la norme à l'exception. Le dessaisissement des commissions paritaires, leur marginalisation dès le 1er janvier 2020, romprait avec le mouvement de démocratisation de la fonction publique, qui a prévalu au cours du XX^e siècle, mouvement dont le programme du CNR et les lois Le Pors de 1983 / 1984 sont des jalons importants. L'opposition entre deux conceptions du fonctionnaire, celle héritée de la culture militaire, du fonctionnaire qui "est un homme de silence: il sert, il travaille et il se tait", et celle, héritée de la Résistance, du fonctionnaire citoyen, qui participe à l'organisation du service et à la gestion des carrières, parce qu'il est citoyen comme les autres, mais aussi parce qu'il est comptable du bon fonctionnement de l'Etat, fonctionnement qu'il connaît, sur lequel il a une analyse, un avis et des propositions pertinentes à formuler. Comment ne pas voir à quel point le projet porté par cette majorité et ce gouvernement s'inscrit à rebours de ces principes fondamentaux de l'organisation de notre République, à quel point il trouve son inspiration dans une logique rétrograde. Car le fonctionnaire citoyen, c'est aussi un fonctionnaire qui a le droit de s'exprimer, de donner son avis, de voir cet avis pris en considération, car il est acteur conscient du fonctionnement des institutions publiques auxquelles il participe. Il a le droit d'expression et il est associé aux prises de décision et à la mise en œuvre des politiques publiques. Approche rétrograde donc dans cet article 1 du projet de loi Blanquer qui prévoit qu'un fonctionnaire pourrait être inquiété dès lors que son administration considère qu'il a nui à l'image et à la réputation du service public d'éducation ... A rebours de la démocratisation du fonctionnement de nos institutions à laquelle aspirent nos concitoyens !

La réduction des services publics, leur éloignement, leur complexité et leur dématérialisation contribuent à un sentiment d'abandon, une « fatigue des usagers », des citoyens les plus défavorisés qui, de plus en plus, renoncent même à faire valoir leurs droits. « En s'effaçant peu à peu, les services publics qui, en France, constituent un élément essentiel du consentement à l'impôt, hypothèquent la redistribution des richesses et le sentiment de solidarité, sapant progressivement la cohésion sociale », prévient le Défenseur des droits.

De la même façon, le projet de loi pour « l'école de la confiance » n'est absolument pas un projet qui porte la volonté de la réussite de tous les élèves et de la démocratisation du service public d'Education mais un projet technocratique et structurel qui porte en germe une mise au pas très forte des personnels et une Ecole à plusieurs vitesses. Il n'est, au final, que la déclinaison de CAP22 au sein de l'Education nationale en cohérence avec le projet de loi pour « la transformation de la Fonction publique ».

Ces projets doivent absolument être abandonnés tant ils sont dangereux pour la formation et l'avenir des jeunes, pour les personnels, pour le service public et l'ensemble des usagers. L'ensemble de notre modèle social, dont le service public est un des piliers, est attaqué frontalement et le projet de loi santé actuellement à l'étude, la future loi retraite participent de cette destruction.

Sur la hors classe plus spécifiquement :

La bataille pour l'augmentation du taux nous amène aujourd'hui à ce que quasiment plus personne ne parte en retraite sans la hors classe et son dernier indice. Nous avons aujourd'hui plus de 27% des professeurs d'EPS qui sont à la hors classe (plus de 8000 sur 29000).

Le SNEP-FSU continue de revendiquer une refonte de la grille indiciaire de la classe normale intégrant les indices de la hors-classe et de la classe exceptionnelle permettant à toutes et tous d'atteindre le nouvel indice 1067 qui prendra effet avec PPCR. La grille indiciaire revalorisée des agrégés doit devenir la référence pour tous (INM 579 – INM 1067).

le changement majeur mis en en place l'année dernière se poursuit. Alors que le ministère s'était toujours refusé à mettre en place un barème national, il a fixé depuis l'année dernière un barème qui a vocation à être appliqué dans toutes les académies. Barème qui permet au maximum un écart de 5 ans entre les collègues (voire même 4 ans car l'appréciation recteur « à consolider » n'est que peu utilisé). **Ce qui en comparaison de la situation anté est un progrès extrêmement conséquent.** La différence entre 2 collègues promus à la hors classe **pouvait chez les professeurs d'EPS atteindre plus de 20 ans !!!** Ecart très largement dû aux fréquences d'inspection différentes entre collègues et même très souvent à la date à laquelle avait lieu cette inspection.

Dans l'état actuel du barème, Tout enseignant ayant trois ans d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon sera promu, quel que soit l'appréciation reçue et ne pourra être dépassé par un enseignant ayant deux ans d'ancienneté dans le 10^{ème} échelon.

La concurrence entre enseignants dans l'accès à la hors-classe a été très fortement réduite (la promouvabilité à la hors classe se fait à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon), le ratio de la hors-classe a été modifié en conséquence et est fixé à 17% pour les années 2018, 2019 et 2020.

Ce ratio et le barème doivent permettre **à toutes et tous** d'accéder à la hors classe, et à chacun d'atteindre les derniers indices. C'est un acquis qu'il faut continuer de défendre.

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

Cette année, le projet prévoit la promotion de 11 collègues au 11ème échelon et 17 au 10ème échelon. 14 femmes sont promues, pour autant d'hommes.

Concernant l'âge des promus, nous constatons un écart encore très important puisque le plus âgé est de 1956 et le plus jeune de 1977.

Nous comptons sur la poursuite du PPCR pour petit à petit réduire ces écarts et rétablir une plus grande équité de traitement entre collègues.

Une situation générale que nous accueillons positivement mais qui laisse perplexe quant au traitement de quelques collègues au 11^{ème} échelon qui ne sont pas promus.

Au nombre de 4, nés entre 1960 et 1970, nous craignons que pour au moins un d'entre eux, l'accès au dernier échelon de la hors classe avant la retraite ne soit impossible, en contradiction avec les orientations générales de la note de service n° 2019-028 du 18-3-2019.

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.

Cependant, nous constatons la surdité du ministère à notre demande de voir la pérennité des avis supprimée, pour laisser la possibilité de corriger certaines situations.

En effet, certains de nos collègues ont obtenu un avis « à consolider » qui pourrait être un obstacle à l'accès au dernier échelon de la hors classe avant leur départ à la retraite.

Cette pérennité sonne comme une « condamnation à la médiocrité ». Elle n'est pas audible par nos collègues, elle est d'une violence et d'une injustice sans nom.

Elle est la marque indélébile de la faillite de l'éducation nationale à mettre en place des dispositifs efficaces d'accompagnement et de formation de ces collègues.

Enfin, elle ne permet plus de tenir les engagements de 10% d'avis excellent par échelon, ni de 45% d'avis très satisfaisant :

Sur 15 collègues au 11^{ème} échelon : 0% d'avis excellent, 13% d'avis très satisfaisant, 60% de satisfaisants et **27% à consolider**.

Sur 90 collègues au 10^{ème} échelon : 7% d'avis excellent, 46% d'avis très satisfaisant, 45% de satisfaisants et 2% à consolider.

Sur 59 collègues au 9^{ème} échelon : 8% d'avis excellent, 47% d'avis très satisfaisant, 43% de satisfaisants et 2% à consolider.

- Concernant le rang de certains collègues au regard de leur âge, de leur échelon et de leur ancienneté dans le grade, le classement doit être révisé afin qu'ils puissent accéder à la hors classe dès cette année . 3 collègues seraient concernés . Un au 11^e échelon, né en 1960 , Deux au 9^e échelon , nés en 1955 pour l'un et 1960 pour l'autre . « la carrière des agents a vocation à se dérouler sur au moins deux grades » (NS 18 mars 2019), ce ne sera pas le cas pour ces collègues si nous ne prenons pas les mesures nécessaires.

- L'an dernier nous avons fait des remarques sur des collègues apparaissant 10+4 ans et 9+ 4 ans (collègues qui se retrouvaient avec un barème sans rapport avec leur situation , c'est à nouveau le cas cette année (2 collègues 10+4 et 10 collègues 9+4) , nous demandons à ce qu'ils aient le barème de 11 +00 et 10 +00 . D'autant plus que l'année suivante , ils passeront 11+1 et 10 +1 , bénéficiant ainsi de 20 points supplémentaires mais ayant perdu le bénéfice des 10 points l'année précédente et la possibilité d'une promotion . C'est le cas cette année pour au moins une collègue qui doit être promue .

- Nous déplorons ne plus avoir accès aux avis primaires pour les anciens , comme pour les nouveaux collègues .
- Enfin ayant eu l'information , très tardive (9 mai 2019) , du changement des critères de départage nous demandons à revoir tout le tableau des promouvables et dénonçons l'absurdité , l'injustice du dernier critère de départage : L'ORDRE ALPHABETIQUE !!! , nous demandons qu'il soit remplacé par l'âge , au bénéfice du plus âgé .

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.

