Déclaration du SNEP-FSU – CAPA Hors-Classe du 2 juillet 2018

Dans le cadre du chantier « Dialogue social » de la concertation Action Publique 2022, le gouvernement a présenté aux organisations syndicales représentatives ni plus ni moins qu'un projet de « suppression du paritarisme » afin de faciliter une « déconcentration managériale » de la Fonction publique. Ce projet propose la suppression du paritarisme, l'abolition des CAP en ce qui concerne les mutations, l'élargissement des sanctions disciplinaires sans contrôle des recours et la suppression des CAP par corps. Le ministère entend marginaliser les syndicats, réduire ostensiblement tout ce qui a trait à la défense collective. Tout est mis en œuvre pour interrompre le dialogue social et priver les fonctionnaires de leurs droits constitutifs au sein de la fonction publique.
En fondant l'avancement dans la carrière sur la notion subjective *« de mérite »,* c'est la dualité et la concurrence que le gouvernement souhaite encourager. Il est inacceptable d'entendre parler de valeurs professionnelles en garantissant des promotions qui résultent d'une comparaison des mérites des agents qui laisse la place à l'arbitraire. D'autre part, au sein de l'éducation nationale, face à nos jeunes publics qui nous regardent chaque jour, quelles images sommes-nous aptes à inspirer dans un tel système qui s'écarte des valeurs citoyennes d'équité et d'égalité.

S'agissant du passage à la hors classe, même si les nouveaux parcours de carrière PPCR voté par la Fsu, proposent une véritable revalorisation en augmentant les gains de promotions de 7 à 17% ; le Snep-Fsu rappelle sa préférence pour une progression de carrière au même rythme pour tous. Nous sommes en désaccord avec la politique du contingent restreint de promus, qui masque une promotion au mérite qui découle de l'attribution des avis et rappelle au final l'ancien système des passages au *grand choix, choix* ou *à l'ancienneté*.

Nous avons eu de nombreuses réactions de la part de nos collègues déçus par les avis des chefs d'établissement et des IPR qui ne leur semblent pas rendre compte du niveau de leurs investissements. Ces mécontentements donnent lieu à des contestations, qui auraient certainement été plus nombreuses, si le délai après la publication des avis n'avait pas été aussi court. Ils ne se sentent pas reconnus dans leur professionnalité, voilà la raison pour laquelle, nous rejetons totalement l'idée du professeur d'EPS méritant que l'institution s'obstine à vouloir faire exister chez les enseignants particulièrement. Pour autant, lorsqu'un enseignant est en difficulté, comment expliquer les déficits toujours plus grands autour de la formation continue; que propose l'administration pour apporter les moyens correspondant à des compléments de formation, des accompagnements nécessaires aux évolutions dans la carrière d'un enseignant ?

A la lecture du document, voici quelques réflexions :

Nous sommes étonnés de voir absent un critère qui nous semble d'importance et que l'on croyait communément partagé. Il s'agit de la répartition des femmes et des hommes promus. Sur la proposition de l'administration 33 hommes seront promus contre seulement 18 femmes. La hauteur du déséquilibre fait apparaître une discrimination claire et nette. Voilà pourquoi nous vous proposerons d'intégrer cette exigence, afin d'atteindre à une meilleure répartition, qui au regard du pourcentage des promouvables, jouxte les 47% femmes/ 53% hommes.

Le privilège de l'ancienneté doit être une axe prépondérant d'analyse au regard du nombre d'années de service à la nation. Nous trouvons parfaitement justifié que les personnes né(e)s avant 1961 (y compris des 10ème échelon) fassent l'objet d'un traitement particulier. Ce critère vise surtout les collègues proches du départ à la retraite. Le barème national conforte cet aspect, nous constatons des progrès qui vont dans ce sens, mais quelques cas particuliers subsistent, avec des questionnements que nous souhaitons éclaircir avec vous.

Pour être en cohérence avec l'ensemble de ce qui vient d'être présenté, nous avons élaboré une liste qui rassemble les priorités qui font habituellement consensus dans cette instance.

Effectivement, depuis de nombreuses années, le travail et les échanges continus avec les services du rectorat dans notre académie attestent d'un beau modèle de dialogue social avec des résultats qui profitent à l'ensemble de notre institution. Malheureusement, les retournements que souhaite notre gouvernement ne tiennent absolument pas compte de cette réalité, bien au contraire.