



Déclaration des élus SNES-FSU

CAPA d'avancement d'échelon

1^{er} février 2018

Il n'aura pas fallu attendre longtemps pour que les vagues promesses du Président de la République se traduisent dans la réalité par une accumulation de mauvais coups : retour du gel de la valeur du point d'indice, compensation incomplète de la CSG, report des mesures PPCR notamment sur les augmentations indiciaires et la création du 7eme échelon de hors classe, mesures démagogiques et pénalisantes comme le jour de carence, perspective de suppression de 120 000 postes dont 70 000 dans la fonction publique territoriale, toujours un agent sur cinq non titulaires et sans perspective, dégradation du pouvoir d'achat des retraités, etc.

Le seul report de la création du 7eme HC de 2020 à 2021 entraîne une perte de 50 euros mensuels sur l'année 2020 et l'intérêt pour le départ à la retraite repoussé de juillet 2020 à juillet 2021. L'économie annoncée à 800 millions d'euros, produite par le report du PPCR, est à comparer avec la baisse d'impôts de plus de 3 milliards d'euros qui bénéficiera aux plus riches. De telles décisions sont révoltantes et inacceptables.

La perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires devient abyssale avec 9% de perte sur les 8 dernières années et plus de 30% si on remonte à 1982, date de la désindexation des salaires. Cela représente une perte de 3 mois et demi de traitement par an... C'est l'attractivité d'un métier qui est remise en cause et au final la reconnaissance des qualifications des agents qui est bafouée. Les agents du service public assurent des missions essentielles pour le développement et la cohésion du pays. Ce ne sont pas des «nantis» qu'on pourrait «mettre à contribution».

Le rétablissement du jour de carence pour les agents de la fonction publique représente une double peine : en plus de constituer une nouvelle amputation du pouvoir d'achat, venant s'ajouter à celles dues au gel de la valeur du point, à l'augmentation des cotisations retraites, il punit les agents, considérant qu'ils sont coupables d'être malades. Près de 2/3 des salariés du privé, majoritairement dans les grandes entreprises, ne sont pas concernés par la journée de carence car ils sont couverts par des accords d'entreprise ou de mutuelle. Le jour de carence est en outre inefficace. Les données comparatives pour les salariés du privé le confirment, il conduit à attendre une dégradation plus avancée de l'état de santé du salarié : les arrêts sont moins nombreux mais plus longs. Les liens entre absences pour raison de santé et mauvaises conditions de travail sont établis. Il ne faut pas de jour de carence, ni dans le privé, ni dans le public.

Concernant les nouvelles modalités d'avancement : la nouvelle carrière de classe normale, en limitant à deux le nombre de passages accélérés, fait mécaniquement diminuer les inégalités. La différence de durée de carrière, entre des collègues toujours promus au rythme le plus rapide et ceux qui ne le sont jamais passe de 10 ans à seulement 2 ans. L'impact des inégalités en sera donc extrêmement réduit. Pour le SNES, ce progrès est très important et constitue un premier pas vers un déroulement de carrière pour tous au rythme le plus favorable, sans obstacle de grade. Étant dans une année transitoire avec l'utilisation des notes anciennes, il n'est pas pertinent de tirer des conclusions sur l'analyse des écarts entre disciplines ou genres dans la mesure où à partir de la prochaine campagne, la détermination des 30% promus se fera en fonction des rendez vous de carrière. Nous notons toutefois cette année encore des écarts, pour des disciplines relativement importantes en nombre de promouvables. Comment sera-t-il possible d'assurer en même temps une égalité de traitement entre disciplines et une égalité proportionnelle entre le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les promu-e-s ?

Concernant l'évaluation à venir à l'issue des rendez vous de carrière en cours, le SNES-FSU acte positivement que le compte rendu d'évaluation puisse faire l'objet d'observations de la part du personnel concerné et d'un appel en CAP. Toutefois, les modalités et les critères d'évaluation retenus posent encore problème car l'intitulé des items pourrait faire porter l'évaluation davantage sur les missions périphériques que sur la mission d'enseignement. Et comme l'appréciation sera de forme littérale, nous demanderons lors de la prochaine CAPA d'avancement tous les éléments précis qui auront permis de déterminer les 30% promus.

Pour terminer, sur les opérations de cette CAPA, malgré les instructions qui avaient été données aux IPR, nous avons recensé 7 collègues promouvables ayant une inspection antérieure au 1er septembre 2013 alors que des collègues qui n'étaient pas concernés par un avancement accéléré ont été inspectés. Sur ces 7 collègues, un seul est promu alors que d'autres auraient pu l'être s'ils avaient pu bénéficier d'une inspection l'an dernier. Ils sont finalement pénalisés par le fait que les calendriers d'inspection n'ont pas été respectés. Nous vous demandons donc de corriger la note de ceux dont l'inspection est antérieure au 1er septembre 2013. Enfin, nous souhaiterions disposer des fichiers contenant l'avancement à l'ancienneté à tous les échelons.