



Déclaration des élus SNES-FSU CAPA d'avancement accéléré des certifiés

Mercredi 03 avril 2019

Cette CAPA, attendue par nos collègues, s'ouvre alors que le gouvernement souhaite réduire à néant le paritarisme et le rôle des organisations syndicales. On peut même se demander si la première CAPA d'avancement d'échelon après la mise en place des rendez-vous de carrière ne sera pas la dernière tant la remise en cause du paritarisme est d'une violence inouïe pour les fonctionnaires que nous sommes.

En 1946, le statut général de la Fonction Publique était créé. Parallèlement, le paritarisme était mis en place, c'est-à-dire l'examen des opérations de gestion individuelle et collective des personnels par les représentants des personnels et de l'administration. Ce nouveau statut avait un sens fort puisqu'il créait un contre pouvoir incarné par les syndicats afin que les agents publics ne soient pas les fonctionnaires d'un gouvernement mais bien les fonctionnaires d'un État. Contrôler et améliorer les opérations de gestion de carrière des collègues, lutter contre l'opacité et l'arbitraire des décisions sont les rôles des commissaires paritaires élus par les personnels depuis leur création. Le statut et le paritarisme sont liés, ce n'est donc pas un hasard si les deux sont menacés au même moment.

Ces menaces sont d'autant plus incompréhensibles au regard du bilan que nous pouvons en tirer, au bénéfice des personnels et même des services académiques. Grâce au paritarisme auquel le SNES-FSU contribue largement, des erreurs lourdes de conséquences ont été évitées chaque année, en signalant des oublis de bonifications pour les mutations par exemple. Dernièrement, nous avons alerté les services sur la nécessité de tenir compte des collègues bi-admissibles parmi les promouvables à l'avancement d'échelon que nous étudions aujourd'hui. Mais le paritarisme, ce n'est pas qu'éviter les erreurs, c'est aussi apporter l'expérience du terrain, avec une vue générale sur les situations, pour faire des propositions permettant d'améliorer les perspectives pour tous, de garantir l'équité de traitement, dans la transparence des opérations. Grâce au paritarisme, les barèmes des opérations de changement de grade ont pu évoluer, notamment pour le passage à la hors classe. Le SNES-FSU se félicite d'ailleurs que l'administration applique aujourd'hui une de ses grandes revendications qui était l'accès à la hors-classe pour tous.

C'est tout cela que veut supprimer le gouvernement à partir de janvier 2020. Les CAP ne seraient plus consultées, ni sur les mutations, ni sur les promotions, ni sur les avancements. En clair, cela signifie que l'administration opérerait, sans aucun contrôle collectif, laissant chaque fonctionnaire isolé face à sa hiérarchie et sans aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes. Imaginons ce que cela donnera lorsque des situations individuelles ne pourront être examinées que dans le cadre de recours administratifs après que les résultats auront été publiés : l'administration rétablira-t-elle la mutation d'un collègue en la supprimant à un autre ou refusera-t-elle le recours en rappelant que les barèmes, s'ils existent encore, ne sont qu'indicatifs ? Il ne faut pas être grand clerc pour deviner ce qui se passera très rapidement.

Nous avons bien entendu ce qui a été dit à plusieurs reprises concernant le souhait du rectorat de Clermont de maintenir le dialogue social dans notre académie. Mais nous avons aussi conscience que ce souhait ne tiendra pas face à des instructions et des textes ministériels allant à son encontre. Réduire à la servilité les agents de la Fonction Publique, instaurer le règne de l'arbitraire, de l'opacité et du management par la peur, c'est bien cela que veulent mettre en place les lois sur l'École et la Fonction Publique en annihilant le rôle des CAP, des CHSCT et donc des représentants des personnels. Le SNES et la FSU entendent bien combattre ces projets gouvernementaux. Après la grève du 19 mars et la

manifestation du 30 avril qui a réuni un millier de personnes à Clermont-Ferrand, ils appellent à poursuivre la mobilisation, dans l'unité la plus large, pour le retrait de ces contre-réformes, le 4 avril, le 1^{er} mai, le 9 mai.

Pour revenir à l'ordre du jour de cette instance déjà reportée à de nombreuses reprises, nous savons que bon nombre de nos collègues espèrent, grâce à cet avancement, pouvoir améliorer financièrement leur fin de mois, dans un contexte de gel du point d'indice et de perte de pouvoir d'achat depuis des années. Beaucoup seront déçus malheureusement car, bien que leur valeur professionnelle ne soit pas à remettre en cause, ils n'obtiendront pas ce bonus non négligeable dans cette période d'austérité. On ne peut se satisfaire que l'avancement soit bridé par des quotas, cette situation ne permettant pas d'obtenir la reconnaissance professionnelle à laquelle la plupart des enseignants aspirent.

Le SNES-FSU continue de revendiquer un avancement unique au rythme le plus favorable pour tous, afin de déconnecter totalement l'avancement de l'évaluation. Il est donc urgent que la profession obtienne une véritable revalorisation financière et cela passe d'abord par une hausse des salaires pour tous les agents de la Fonction Publique via le dégel et l'augmentation du point d'indice.

Pour terminer, nous ne pouvons que regretter le fait que le travail préparatoire des élus n'ait pas été facilité cette année en raison de fichiers incomplets et donc quasiment inexploitable : absence de RNE et de date de naissance notamment. En outre, bien que l'on nous ait promis l'envoi de nouveaux fichiers lundi, soit seulement deux jours avant la CAPA, ceux-ci ne sont toujours pas à notre disposition aujourd'hui, ce qui ne nous permet pas de vérifier correctement le travail de l'administration et nous empêche d'informer correctement les collègues. La protection des données ou les problèmes techniques ne doivent pas empêcher le travail paritaire... à moins que cela soit déjà les prémices de ce que pourrait devenir le paritarisme.

Au vu de ces premières remarques, nous tenons à revenir sur quelques points :

1. Tout d'abord concernant les agents qui n'ont pas eu de rendez-vous de carrière l'année passée, les chefs d'établissement et les inspecteurs ont-ils été sollicités afin de proposer un avis ou une appréciation littérale ?

Avez-vous appliqué des quotas pour ces avis ? Si oui pourquoi ?

Comment expliquez-vous que des collègues ont eu « à consolider » alors qu'ils n'ont pas eu de rendez-vous de carrière ?

Est-ce que les agents ont eu connaissance de cet avis tel que l'a fait le Ministère afin qu'ils puissent comprendre leur classement dans cette campagne ?

2. Concernant les critères de départage, nous attirons votre attention sur le fait que l'AGS ne doit pas être prise en compte. Ces critères doivent être l'ancienneté dans le corps (= celle dans le grade, puisque nous sommes en Classe normale), puis dans l'échelon et *in fine* l'âge.

3. Concernant l'équilibre H/F, vous êtes-vous assurés qu'il était bien respecté ?