



Déclaration préalable de la CGT Educ'action à la CAPA Avancement accéléré d'échelons

le vendredi 22 mars 2019

Cette CAPA va étudier les avancements accélérés d'échelon du 6 au 7ème et du 8 au 9ème , suite aux avis reçus lors des rendez-vous carrière. Il nous semble utile à cette occasion de rappeler la position de la CGT concernant le PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations). En effet, les organisations de la CGT Fonction Publique avaient refusé, le 29 septembre 2015, de signer le protocole d'accord issu de la négociation portant sur le PPCR. Notre organisation n'était pas seule puisque les syndicats représentant une majorité des personnels de la Fonction publique s'étaient prononcés contre ce texte. Ce nouveau système de promotion, continue donc de s'appuyer sur une notion subjective de "mérite" qui n'a pas le moindre sens dès lors que l'on sait ce qu'est le métier de certifié-e-s : rappelons d'ailleurs que nos supérieurs hiérarchiques - proviseurs et inspecteurs - échappent à cette promotion "au mérite", prouvant ainsi qu'il est tout à fait possible de considérer une fonction comme étant méritante en tant que telle, sans rentrer dans le jeu d'une concurrence distordue et arbitraire. Il a été décidé en haut lieu, là où personne n'enseigne jamais, que seuls 30% du corps pouvaient être "méritants". Les 70 autres pourcents ne le sont pas et ne peuvent l'être, par simple décision administrative. Il faut donc bien trouver les heur-eux-ses élu-e-s "méritant-e-s"! On a donc créé dans la plus pure tradition de notre Ministère une nouvelle usine à gaz qui mêle inspection, rendez-vous auprès du chef d'établissement et avis de la Rectrice vécu comme posé lui aussi de façon arbitraire comme nous l'avons dénoncé lors de la CAPA recours.

Lors du groupe de travail préparatoire à cette CAPA, nous avons principalement étudié la situation des collègues qui n'ont pas eu de rendez vous carrière, parfois sans qu'aucune raison nous soit apportée par l'administration ou par oubli manifeste. Ces collègues se sont vu-e-s appliquer un avis favorable équivalant à un avis excellent de la Rectrice, tou-te-s les autres un avis défavorable qui équivaut à un barrage à l'avancement purement et simplement.

Les principales lésées sont les femmes qui n'ont pu avoir de rendez vous carrière pour raison de congé maternité et parce qu'elles sont très majoritairement celles qui doivent prendre un congé parentale. Pour donner un avis à la promotion, l'administration s'est basé sur les avis des inspecteur-ric-e-s dont il a été difficile de savoir sur quelle base celui-ci était fondé laissant place à un sentiment d'arbitraire. D'autant que des rapports de même teneur ont abouti à des avis rendus à l'opposé. L'administration a donc choisi de regarder les rapports d'inspection précédents, rapports parfois très anciens remontant même dans certains cas au rapport de titularisation ou du tout début de la carrière. Alors que la CAPA doit se prononcer sur l'avancement des collègues au vu de l'intégralité de la carrière, certaines collègues se voient barrées de la promotion accélérée parce qu'au tout début de leur carrière, elles n'étaient pas considéré-e-s comme excellentes. On voit bien ici le caractère absurde de la démarche. Concernant les collègues en situation de maladie voire même d'accidenté-e-s du travail, la même méthode a été appliquée. Nous nous demandons d'ailleurs comment toutes ces situations seront appréhendées, si ce système inique était appelé à perdurer

dans le temps, puisqu'il n'y a plus de notes administratives et d'appréciations annuelles du de la chef-fe d'établissement.

A l'occasion de ce groupe de travail, nous avons vu aussi les disparités de traitement à l'intérieur du corps des certifié-e-s concernant les collègues qui exercent des missions différentes, à l'université, sans présence face aux élèves etc... Nous ne pouvons nous satisfaire qu'à l'intérieur d'un même corps, les critères d'évaluation diffèrent tant. D'autres part, nous avons vu que les collègues qui avaient changé de corps ou avaient été titularisé-e-s après parfois bien des années de précarité au service de notre Ministère étaient lésé-e-s au vu du fait qu'il-elle-s étaient récemment entré-e-s dans le corps et ce parfois même avec un avis très positif sur leur façon de servir. Nous demandons a minima que l'expérience précédente soit reconnue.

Enfin, nous dénonçons des avis non favorables émis en le justifiant par le fait que l'engagement du de la collègue « n'est pas supérieur à celui des personnes déjà placées ». Cela revient à révéler la mise en concurrence des collègues entre e-ux-elle-s et l'hypocrisie de l'évaluation dite individuelle. Il s'agit bien de la mise en place de techniques manageriales qui vise à pousser les collègues à la servilité et à l'acceptation de plus en plus de tâches en leur faisant miroiter une possibilité d'une promotion. Nous craignons que ce système n'aboutisse qu'à une plus grande souffrance au travail, à des troubles psychosociaux, stress, anxiété, burn out... Il peut conduire aussi à une démotivation pour tou-te-s celles et ceux qui croyaient bien faire leur travail jusqu'ici et se sentent légitimement déconsidéré-e-s par leur hiérarchie.

C'est pourquoi nous réitérons notre demande d'un système d'avancement d'échelon et de grade automatique pour tou-te-s avec une déconnexion totale de la rémunération avec l'évaluation, comme c'est le cas pour certains corps de ce ministère notamment pour celui des personnels de direction. Nous rappelons que notre organisation syndicale demande l'intégration de la Hors Classe et désormais de la classe exceptionnelle, grade accessible à seulement à 10 % de l'effectif du corps dans une grille de la Fonction Publique revalorisée, afin que tous les personnels de l'Éducation Nationale puissent accéder à l'échelon terminal maximum en fin de carrière. Dans l'attente, nous revendiquons l'établissement d'un barème national basé sur des critères objectifs de classement liés à l'ancienneté. Nous nous opposons à la "carrière au mérite", aux primes individualisées et à la multiplication des heures supplémentaires. Nous demandons une refonte des grilles de salaires et la revalorisation du point d'indice. La CGT Educ'action revendique pour sa part une augmentation immédiate de 400 euros soit 90 points d'indice pour tous les personnels, pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat qu'ils ont subie.

Élu-e-s CAPA Certifié-e-s de la CGT-Éduc'action Versailles

S. PERREAU, A. NAVAILH