



Déclaration préalable de la CGT Educ'action à la CAPA Avancement accéléré d'échelons le mardi 19 février 2019

Cette CAPA va étudier les avancements accélérés d'échelon du 6 au 7^{ème} et du 8 au 9^{ème}, 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 PLP *in vivo* : notons 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.

Car comment comparer les "mérites" entre PLP ? En quoi le professeur de matière professionnelle ayant le budget pour faire tel projet est-il plus "méritant" que le collègue de matière générale enseignant à des ULIS souffrant de handicaps mentaux ? En quoi un collègue enseignant dans une filière de prestige est-il plus ou moins méritant que celui enseignant dans des CAP d'insertion ? Comment comparer le travail d'un professeur chaudronnier et celui d'un enseignant en bureautique ?

Personne n'est capable de répondre à ces interrogations, sauf à introduire des critères de départage qui ne doivent rien au "mérite". C'est ainsi qu'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 heureux élus "méritants"! On a donc créé dans la plus pure tradition de notre Ministère une nouvelle usine à gaz qui mêle inspection, rendez-vous auprès du proviseur et avis de la Rectrice, cette dernière devant trancher sans avoir jamais rencontré aucun des enseignants évalués.

Lors de la CAPA sur les recours engagés par nos collègues, le 28 janvier dernier, nos craintes à l'égard du PPCR n'ont pu qu'être confirmées. Aucun critère objectif n'a pu être énoncé concernant les modalités qui ont présidées à l'attribution des avis Recteur, et notamment sur les critères qui ont été utilisés pour départager les collègues

A nouveau, nous dénonçons cette situation : où sont la « transparence » et « l'accompagnement » annoncés par le ministère ?

Parmi les défaillances techniques constatées, un certain nombre de RDV carrière n'ont pu être effectués en 2017/2018, pour des motifs qui ne sont pas toujours connus (entre 7 et 10 % des promouvables selon l'échelon concerné). La préconisation ministérielle pour pallier cette défaillance a été de faire poser par les corps d'inspection (sans avis du chef d'établissement) un simple avis binaire, « favorable » ou « défavorable ». Outre le fait qu'il n'y a plus de distinction entre les avis « Très satisfaisant » (assortis d'un barème de 3 pts) et « Excellent » (assortis d'un barème de



4 points), comme dans la procédure ordinaire, ces avis ne sont pas connus des intéressés et ne peuvent faire l'objet d'aucun recours, ce qui est problématique. Nous demandons qu'à cette CAPA, pour le moins, chaque avis soit motivé et que les personnels en soient informés (d'autant que certaines motivations lorsqu'elles sont connues apparaissent pour ce qu'elles sont : contradictoires et subjectives).

Nous nous interrogeons également sur le fait que parmi les motifs de non réalisation des RDV de carrière, figurent des situations de congé maternité et de congé maladie, et nous craignons par conséquent une forme de discrimination pour les collègues concerné-e-s qui sont bien souvent des femmes.

Tout ceci nous amène à rappeler notre opposition à ce système d'évaluation dit « au mérite ». En effet, le caractère subjectif de l'appréciation professionnelle de nos collègues par l'inspecteur et/ou le chef d'établissement est de notre point de vue renforcé tant cette notion relève de la reconnaissance de qualités valorisées par les uns et non par les autres.

C'est pourquoi nous réitérons notre demande d'un système d'avancement d'échelon et de grade automatique pour tous 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.

Les Élus CAPA PLP de la **CGT**-Éduc'action Versailles

E. Boesch, C. Darrémont, T. Vannier, F. Moreau,
R. Labeled, B. Snaoui, F. Billy, B. Dupuis.