



Déclaration préalable de la CGT Educ'action à la CAPA Avancement accéléré d'échelons du vendredi 22 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 CPE: notons d'ailleurs que les chefs d'établissement 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 arbitraire.

Comment comparer les "mérites" entre CPE ? En quoi le CPE qui travaille seul avec une équipe d'assistants d'éducation est-il moins méritant que le collègue qui travaille en zone prioritaire et qui bénéficie d'une plus forte dotation? Comment comparer les pratiques professionnelles de chacun face à la diversité des profils d'établissements de notre académie ?

Dans le cadre du Groupe de Travail sur les Risques Psycho-Sociaux fait dans le cadre du C.H.S.C.T-A nous avons alerté l'administration sur les rapports hiérarchiques parfois bien difficiles entre les chefs d'établissement et les collègues et nous avons fait plusieurs recommandations pour éviter les pressions.

Nous pouvons hélas constater que ce texte important pour notre profession et qui devait être diffusé en septembre ne l'est toujours pas. Dommage, car cela aurait permis d'éviter les éternelles remarques sur la loyauté, les termes issus du management descendant de « Chef de service », « de Projet vie scolaire »... et tout ce vocabulaire considéré comme désuet dans les avis de notation.

Vous conviendrez alors qu'il est difficile de trancher sans faire appel à des critères qui dépendent de la subjectivité de chacun. C'est ainsi qu'il a été décidé, là où les réalités du terrain échappent à certains, 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 chef d'établissement et avis de la Rectrice, cette dernière devant trancher sans avoir jamais rencontré aucun des personnels évalués.

Lors de la CAPA sur les recours engagés par nos collègues, le 01 février 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 le tout dans une opacité que nous dénonçons.

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. 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, chaque avis soit motivé et que les personnels en soient informés.

De plus, nous craignons que de nombreux rendez-vous de carrière, qui n'ont pas pu être honorés ou qui ne seront pas honorés en raison de congés maternité ou de congés maladie, accentuent une forme de discrimination à l'égard des femmes qui sont le plus souvent concernées par ces situations. Nous réaffirmons ici les valeurs de la CGT dans la défense de l'égalité femmes et hommes.

Tout ceci nous amène à rappeler notre opposition à ce système d'évaluation dit « au mérite ». 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 Élues CPE de la CGT-Éduc'action Versailles :
Sylviane LAPORTE-FRAY
Vanessa VIEL