



CAPA Certifié-es – 3 juin 2020

Nous n'avons rien à ajouter de neuf sur la réouverture des établissements. Nous avons fait part de nos analyses à plusieurs reprises, lors des instances (CTA et CSCTA) et nous ne pouvons que réitérer nos remarques, au lendemain des annonces d'Edouard Philippe, sur la nécessité impérieuse du respect, dans tous les établissements, du cadre sanitaire national, sur le respect, aussi, du droit de tous les personnels qui ne doivent en aucun cas subir les pressions de leur hiérarchie pour une reprise à tous prix. Mais pour nous, FSU, il ne s'agit pas non plus d'instrumentaliser la santé pour en rabattre sur le sens de l'École, et pas davantage sur nos conditions d'exercice ou le volume et la nature des enseignements alloués aux élèves. Nous serons très vigilants sur ce point.

Concernant cette CAPA, c'est hélas la dernière sous cette forme, et elle témoigne avant tout d'un fait : pour le ministre et ce gouvernement, à rebours de toutes les déclarations médiatiques faites par le président Macron, le monde d'après, c'est sans les représentants des personnels, c'est le monde d'avant en pire ! Avec la loi de « transformation de la fonction publique », c'est peut-être le dernier avis des commissaires partiaires sur la carrière des certifiés, seul garant de la transparence, de l'égalité de traitement et du respect des droits des certifiés.

La mise en œuvre de cette loi constitue une régression historique et sans précédent : suppression des compétences des CAP, augmentation du recrutement des contractuels, rajout d'une nouvelle sanction d'exclusion de 3 jours pour les personnels, des mutations dans les seules mains de l'administration, fusion des comités techniques et des comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

Ainsi, les agents n'auraient plus sur leur carrière que la possibilité de faire des recours administratifs. Ce principe, utilisé notamment dans l'armée, est un formidable outil de discrimination individuelle et de régression des droits. Chacun serait renvoyé à des démarches individuelles et par là-même très aléatoires.

Le déroulement des mutations intra illustre la mise en œuvre de cette politique. Alors que le rectorat, dans le contexte que l'on connaît, n'a pas été capable de respecter le calendrier qu'il s'était lui-même fixé pour la communication des projets de barèmes, nous nous sommes aperçus que les modalités de bonifications des groupements de communes et des ZR dans le cadre des bonifications familiales avaient été redéfinies, sans que, contrairement à l'engagement de Madame la Rectrice, les organisations syndicales en aient été averties. Cette modification conduit à une inégalité flagrante sur les vœux bonifiés qui constitue une inégalité de traitement pour une même situation familiale, prioritaire au titre de l'article 60 de la loi de 1984. La totalité des organisations syndicales représentées dans les CAPA de l'académie vous a adressé un courrier et attend que les règles équitables sur les bonifications des vœux soient réintroduites.

Sur l'ordre du jour de cette CAPA, nous examinons pour la seconde année le nouveau système issu de PPCR, avec une réduction d'ancienneté pour le passage à l'échelon 7 et à l'échelon 9. Même si la nouvelle grille indiciaire se parcourt plus vite que l'ancienne et que

la carrière, pour la majorité des collègues, se déroulera dans un temps correspondant à une carrière au choix de l'ancien système, nous nous sommes cependant opposés à ces deux réductions d'un an concernant 30 % des personnels qui génèrent une hiérarchisation artificielle entre les collègues.

Nous appartenons à des corps de catégorie A et, comme cela existe déjà pour un certain nombre de personnels de cette catégorie, que nous côtoyons au quotidien, nos syndicats continuent de réclamer la déconnexion de l'évaluation et de l'avancement. Il doit être linéaire pour tous et permettre de parcourir l'ensemble de la carrière au rythme le plus favorable. C'est le cas pour les collègues hors-classe sans que l'argument trop souvent utilisé pour dénigrer notre revendication, celui de la démotivation et donc «d'un rendement pédagogique amoindri » ne se soit constaté pour ces collègues ! Et au passage, bien piètre considération pour les collègues en question !

Nous pouvons noter que cette année, les propositions de l'administration corrigent le déséquilibre des réductions d'ancienneté entre les femmes et les hommes que nous avons pu constater l'année dernière et qui avait été corrigé par le travail des commissaires paritaires.

Un problème demeure cependant: nous nous interrogeons sur le peu de distorsions entre les avis Excellent et les collègues bénéficiant d'une réduction d'ancienneté, ce qui signifie pour nous que l'évaluation a été faite en fonction des 30 % des collègues bénéficiant d'une réduction d'ancienneté, et non comme une véritable évaluation.

Enfin, concernant la promotion à la hors-classe, nous constatons que nos demandes concernant les personnels pouvant partir à la retraite ont été intégrées. La carrière devant se dérouler sur deux grades, nous sommes satisfaits que le projet de tableau d'avancement proposé par le rectorat acte cette règle. Par rapport aux oppositions, nous notons une baisse de celles-ci et nous reviendrons sur ces situations.

Tous ces éléments démontrent que le travail des commissions paritaires est indispensable, et qu'il y a urgence à revenir sur la loi Fonction Publique, tant pour les CAP que pour les CHSCT. Le paritarisme est une garantie du bon fonctionnement des Services publics sur tous les territoires, dont l'existence s'est avérée vitale et plus encore dans la période que nous traversons aujourd'hui. Nous vous demandons solennellement, Madame la Rectrice, de porter notre parole au Ministre.

Les commissaires paritaires Snes-FSU