

Cette nouvelle CAPA s'ouvre dans un contexte social particulièrement inquiétant pour toutes les personnes soucieuses de la pérennité et de la qualité des services publics : SNCF, EPAHD, Hôpital Public, Éducation Nationale... Bien que le Président de la République et son gouvernement nous aient promis de faire de la politique autrement, on s'aperçoit que des mesures inéquitables se succèdent jour après jour. Ces dispositions sont déployées dans un contexte tendu et crispé, aux perspectives sombres :

- Pour prendre l'exemple du retour du gel de la valeur du point d'indice : Monsieur Macron voit les fonctionnaires comme les seuls « nantis » dans cette société alors que la perte du pouvoir d'achat s'élève à 9 % sur les 8 dernières années et à 30 % si on remonte en 1982. En fait, sur cette période, cela équivaut à une perte de 3 mois et demi de traitement par an. Comme si cela ne suffisait pas, notre pouvoir d'achat est encore amputé du fait de la hausse des prélèvements retraite.

- Notons aussi le report des mesures PPCR notamment sur les augmentations indiciaires et la création du 7^o échelon de la hors-classe. L'économie engendrée par un tel report (l'économie annoncée est à hauteur de 800 millions d'euros) est à comparer avec la baisse d'impôts de plus de 3 milliards qui bénéficiera aux plus riches.

- Dans ces exemples de mesures régressives, on peut rajouter la perspective de suppression de 120 000 postes. Pour y arriver on voit bien la manœuvre : on fait un appel croissant à des contractuels. Cela met à mal nos collègues qui n'ont aucune formation pédagogique, nos élèves et le service public d'éducation.

- L'angoisse actuelle de nombreux lycéens pris en otage par l'arrivée épisodique des premiers résultats de Parcoursup, alors qu'ils préparent les épreuves du baccalauréat, révèle le mépris pour les usagers du service public d'éducation et l'atteinte plus générale en préparation contre l'enseignement supérieur : perte du caractère national du diplôme de baccalauréat, mise en place d'une sélection dès l'entrée à l'université qui confirme celle pour l'inscription en Master et prépare l'augmentation des frais d'inscription.

Concernant le paritarisme, notre travail permet un retour sur le déroulement des procédures dans un esprit constructif et avec le souci de l'intérêt de tous.

Or, il est extrêmement inquiétant d'entendre que le ministère réfléchit au moyen de le réduire : outre le fait de s'attaquer aux droits des agent-e-s à être représenté-e-s, nous considérons qu'il s'agit aussi d'une atteinte préjudiciable à la légitimité du travail fourni par l'ensemble des acteurs de ce paritarisme.

Les élus des personnels, également appelés commissaires paritaires, sont engagés au quotidien pour défendre les personnels et les services publics. Vendredi 25 mai, le gouvernement a présenté aux organisations syndicales représentatives ni plus ni moins qu'un projet de suppression de ce système appelé « paritarisme » où les représentants des personnels siègent à égalité avec l'administration, afin de faciliter une « déconcentration managériale » de la Fonction Publique.

Les élu-e-s FSU de cette CAPA restent profondément attaché-e-s à leurs missions et à leur travail dans l'intérêt des collègues et du service public d'éducation.

En revanche, à la FSU, en syndicalistes responsables, nous savons reconnaître des avancées lorsqu'elles existent. Il en est ainsi des nouvelles modalités d'avancement. La nouvelle carrière de classe normale, en limitant à 2 le nombre de passages accélérés, fait mécaniquement diminuer les inégalités. La différence de durée de carrière, entre des collègues toujours passés au rythme le plus rapide et ceux qui ne le sont jamais, passe de 10 ans à 2 ans. Ici, les inégalités sont donc réduites. Pour la FSU ce progrès est très important et doit constituer un premier pas vers un déroulement de carrière pour tous au rythme le plus favorable, sans obstacle de grade.

Le **nouveau tableau étudié** ce jour est le fruit d'un travail fastidieux, aussi bien de l'administration que des commissaires paritaires de la FSU, qui ont pu avancer leurs revendications et appuyer leurs réflexions face à l'administration notamment lors du groupe de travail du 25 mai et de la CAPA annulée en séance du 31 mai. En effet, lors de cette première CAPA, dont nous avons dû demander le report, nous avons pu rappeler nos désaccords exprimés auparavant.

Alors que la note de service indique comme un exemple que le **taux d'avis très satisfaisant** peut atteindre 45 %, et que nous considérons donc cela comme un minimum susceptible de reconnaître l'investissement tout au long de la carrière dans une profession difficile, le tableau proposé affichait un taux proche de 35 % : c'était donc plus de 170 collègues qui se retrouvaient privés d'un barème meilleur. Ce qui ne pouvait être accepté. Un deuxième tableau a alors été proposé en séance, celui que nous étudions aujourd'hui, afin d'atteindre un taux de 46%, ce qui prouve que cela était parfaitement réalisable.

Alors que la carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur deux grades, nous dit la note de service, le nouveau tableau proposé reste très en deçà des **taux de promotion acquis l'an dernier dans notre académie pour les collègues au 11ème**

échelon : moins de 55% promus ; ce sont donc 97 collègues qui sont privés de cette promotion, et parmi eux, une trentaine nés avant 1963 ; ce qui n'aurait pas été le cas, selon les critères appliqués précédemment dans notre académie.

Nous prenons acte que plus de **40 retraitables ont été repêchés hors barème**. Le barème défini nationalement, même s'il assure l'accès à la Hors-Classe pour tous les collègues se trouvant à l'échelon 11+3 et plus, présente donc des failles et mérite d'être amélioré afin d'éviter ce genre de "bricolage" hors barème. Cela permettrait d'éviter l'effet « cadeau de départ à la retraite » que constitue le repêchage des cas de départ à la retraite mentionnés ci-dessus.

Nous devons également réfléchir à la prise en compte de tous les collègues. En effet, certains de nos collègues commencent leur carrière dans notre corps un peu plus tard et se retrouvent lésés. Quels critères choisir alors ? **Ancienneté générale de service ?** La mise en oeuvre de la Hors Classe pour tous doit encore être améliorée, avec un barème équitable pour tous les collègues.

Nous avons demandé la semaine dernière **que tous les collègues ayant un avis recteur à consolider cette année, alors qu'ils avaient un avis favorable en 2017 voient leur cas examiné**, au regard d'éléments professionnels tout au long de leur carrière. Cet avis recteur n'étant pas la norme, compte-tenu de la pérennité des avis, leur attribution ne peut être qu'exceptionnelle. Nous avons connaissance de situations dans les établissements où cela peut d'ailleurs constituer une mesure de rétorsion contre des collègues jugés trop indépendants, et nous ne pouvons accepter que la CAPA entérine un tel principe. De plus, quand il y a deux avis primaires, comment peut-on accepter que ce soit le moins favorable qui l'emporte, contrairement à ce qui se passe pour l'avis excellent ? Rappelons que cet avis à consolider est parfois mis par des chefs d'établissement de façon contestable, dans un cadre conflictuel. Ces avis à consolider mettent en évidence une difficulté professionnelle. Avec la pérennité des avis, doit-on considérer que l'administration s'en lave les mains ? Que ce soit pour cette campagne ou pour celles à venir, nous demandons que les avis à consolider ne soient pas pérennes, et nous attendons une réponse concernant les 26 cas de rétrogradation d'avis entre favorable et à consolider, que nous avons signalés à la DPE.

Dernier point, qui nous a alertés, celui des **oppositions émises à l'encontre de collègues**. Les défaillances retenues contre eux ne portent pas sur l'ensemble de la carrière, mais sur des faits ponctuels ou récents. La levée de l'opposition pour 6 collègues sur 9 en GT a d'ailleurs révélé la faible recevabilité de ces avis. Et le fait que l'administration se donne encore un temps de réflexion pour modifier ou non les avis et les points recteur correspondants, pour un collègue, montre le flou qui règne dans l'attribution de ces oppositions. Une opposition à la Hors-classe ne doit pas se substituer et/ou s'ajouter à une éventuelle procédure disciplinaire. Evitons la double peine aux collègues. Le 31 mai, l'étalage de griefs insuffisamment étayés sur l'ensemble de la carrière et présentés sans contradiction possible, pour justifier une opposition sanction, nous a paru inconvenant.

Compte-tenu de :

- collègues au 11ème échelon non proposés
- ceux qui sont nés avant 1963, notamment au 11ème échelon, non proposés
- l'existence de quotas qui mettent en concurrence les collègues
- des avis à consolider peu ou pas justifiés
- des oppositions contestables

les élus de la FSU s'opposent à l'adoption de ce tableau de promotion.