

Déclaration liminaire
CAPA Avancement EPS
Vendredi 12 Avril 2019

Au préalable, les commissaires paritaires du SNEP-FSU déplorent les modifications fréquentes et tardives du calendrier des actes de gestion. A titre d'exemple et dans un passé récent, nous avons eu connaissance du report de cette CAPA, par pur hasard, 3 jours avant sa convocation. Ces changements brutaux génèrent des dysfonctionnements dans nos établissements scolaires d'affectation (emploi du temps modifié, absence prévue puis annulée, élèves perturbés...). Nous vous demandons, avec grand respect, une plus grande rigueur et une meilleure anticipation à l'avenir. De surcroît, en réunissant cette CAPA à 9h, vous empêchez les commissaires paritaires d'assurer leur mandat qui nécessite un travail préparatoire indispensable à des échanges constructifs. Nous déplorons donc de ne pas avoir eu un temps de préparation à cette instance et espérons que cela ne se reproduira pas.

Suite au projet de loi «transformation de la Fonction publique» qui a été présentée aux organisations syndicales, projet de destruction du statut d'une brutalité inouïe, il nous paraît important de commencer cette déclaration liminaire, par un rappel de ce qu'est la fonction publique d'Etat et ce qu'est être fonctionnaire.

Le service public doit garantir un droit identique à chacun-e sur tout le territoire. C'est donc un enjeu fondamental d'égalité pour faire société. Pour mettre en œuvre cet intérêt général il faut des salariés formés, qualifiés, motivés à rester au service de l'Etat et qui soient reconnus acteurs du service public, avec pour obligation de servir sans discriminer. Ce cadre s'appelle la fonction publique de carrière.

Ne pas être en concurrence avec ses collègues, travailler en équipe sur un pied d'égalité, construire des projets sur le long terme, pouvoir dire, via nos représentants, qu'il manque une piscine pour bien mettre en œuvre l'apprentissage de la natation, pouvoir réagir en contestant telles parties du programmes, du projet d'établissement, faire des contres propositions de DGH, d'EDT, savoir que nos élus vont faire respecter une égalité de traitement entre nous via le barème pour sa mutation (ce qui évite la confrontation entre les agents), que son salaire va progresser (carrière) sans que les hiérarchies l'empêchent, avoir été recruté sur concours et non par entretien, etc. Nous pourrions multiplier les exemples de l'impact sur notre professionnalité des garanties protectrices liées à la fonction publique. L'objectif est de bien faire son métier parce qu'il est important pour la cohésion de la société.

Le fonctionnaire est au service de la Nation, de l'intérêt général. Les conditions dans lesquelles ils exercent ses missions sont formalisées par le Statut. Pour motiver le citoyen de se mettre au service des autres et sur tout le territoire, les progressistes de l'époque inventent le « salaire à vie » ; une carrière + une pension avec, en contrepartie, des obligations : un temps de travail défini par des Obligations Réglementaires de Service, un fonctionnaire responsable de ses actes, affecté là où sont les besoins. Cette notion de carrière, de sécurité est en opposition à la précarité et à la subordination d'un emploi sous contrat. Ce choix politique, permettant à l'agent de l'Etat de se concentrer essentiellement sur sa mission, a montré son efficacité.

Ainsi, l'Etat recrute par concours les meilleurs éléments d'une génération pour assumer les charges publiques. Parce qu'éduquer et instruire est une affaire complexe, difficile, l'Etat employeur exige des agents qualifiés (aujourd'hui le master) mais qui doivent en plus réussir un concours qui sert de sélection. La généralisation annoncée du recours au contrat en lieu et place du recrutement de titulaires prépare un mouvement où les personnels sous statut vont passer de la norme à l'exception. Laisser aux employeurs publics la «liberté» de recourir à du personnel précaire, c'est risquer de faire de la précarité la voie principale et bientôt quasi unique de recrutement.

Défendre le recrutement de personnel statutaire, c'est à l'inverse défendre notre modèle d'égalité d'accès aux emplois publics, d'indépendance des fonctionnaires au service de l'intérêt général.

Alors que les études montrent que le développement du salaire au mérite détruit les collectifs, génère du travail inutile et dégrade le service public au lieu de le rendre plus efficace, le projet de loi envisage de supprimer les notions d'évaluation et de notation pour, sur la base d'entretiens professionnels «apprécier la valeur professionnelle». La réforme de la Fonction Publique envisagée par ce gouvernement, prévoit de développer la rémunération au mérite, au détriment du principe de carrière, mais aussi au détriment de la nécessaire solidarité des équipes et au détriment de l'intérêt général, car la rémunération au mérite et la culture du résultat qui la sous-tend peuvent faire primer l'intérêt personnel ou la loyauté envers le supérieur hiérarchique direct sur la loyauté envers l'intérêt général.

L'enseignant, parce qu'il est porteur d'une part de l'intérêt général (la réussite de tous les élèves) doit être concepteur de la mise en œuvre du service public et non pas soumis aux ordres et injonctions de « ceux qui savent ». L'agent qui rend le service a, sur son travail, une réflexion importante, une expertise professionnelle qui doit être entendue.

Le projet de loi prévoit également de ne plus donner aucun droit de regard sur les actes de gestion des agents (mutations, promotions, etc). Le dessaisissement des commissions paritaires, leur marginalisation dès le 1er janvier 2020, romprait avec le mouvement de démocratisation de la fonction publique, qui a prévalu au cours du XX^e siècle. Le gouvernement entend soumettre les personnels au bon vouloir de l'autorité hiérarchique, c'est une régression historique de leurs droits et donc de ceux de toute la population.

L'opposition entre deux conceptions du fonctionnaire, celle héritée de la culture militaire, du fonctionnaire qui est «aux ordres», et celle, héritée de la Résistance, du fonctionnaire citoyen, qui participe à l'organisation du service et à la gestion des carrières, parce qu'il est citoyen comme les autres, mais aussi parce qu'il est comptable du bon fonctionnement de l'Etat, fonctionnement qu'il connaît, sur lequel il a une analyse, un avis et des propositions pertinentes à formuler.

Le projet porté par cette majorité et ce gouvernement s'inscrit à rebours des principes fondamentaux de l'organisation de notre République, il trouve son inspiration dans une logique rétrograde. C'est tout le modèle social français et la garantie de neutralité des agents publics qui sont dans le viseur du gouvernement.

Car le fonctionnaire citoyen, c'est aussi un fonctionnaire qui a le droit de s'exprimer, de donner son avis, de voir cet avis pris en considération, car il est acteur conscient du fonctionnement des institutions publiques auxquelles il participe. Il a le droit d'expression et il est associé aux prises de décision et à la mise en œuvre des politiques publiques. Approche rétrograde donc dans cet article 1 du projet de loi Blanquer qui prévoit qu'un fonctionnaire pourrait être inquiété dès lors que son administration considère qu'il a nuit à l'image et à la réputation du service public d'éducation ... A rebours de la démocratisation du fonctionnement de nos institutions à laquelle aspirent nos concitoyens !

Aussi condamnons nous toujours avec force et détermination le dynamitage du service public d'éducation avec les réformes "Orientation et Réussite des Etudiants" (Parcoursup), du lycée, du BAC, du lycée professionnel et le projet de loi "Pour une École de la confiance". C'est une école à 2 vitesses, du tri social et inégalitaire qui se dessine. C'est un système éducatif qui tourne le dos à la démocratisation de la réussite scolaire et à l'émancipation des jeunes qui nous sont confiés qui est organisé. Pour nous, c'est inacceptable ! Nous ne laisserons pas faire... D'autant plus avec le mépris affiché par le ministre de l'éducation nationale à l'assemblée nationale quand il fait passer nos inquiétudes pour des "bobards" véhiculés par des "ventilateurs d'angoisses". Ce n'est pas ainsi qu'il aura notre confiance, soyez en informés.

[Nous faisons une pause pour expliquer pourquoi nous sommes venus chacun avec une boîte de conserves de sardines. Cet objet est là pour symboliser l'effet des politiques d'austérité sur nos élèves dégradant leurs conditions d'étude]

Venons-en à l'ordre du jour de notre instance, nous savons que cette CAPA Avancement d'échelon est attendue par les collègues qui espèrent, grâce à cet avancement, pouvoir améliorer financièrement leur quotidien dans un contexte de gel du point d'indice et de perte de pouvoir d'achat depuis des années. Beaucoup ont été déçus par l'avis final émis par la Rectrice lors de leur rendez-vous de carrière, avis pas toujours en adéquation avec les avis des évaluateurs primaires. Certains collègues y ont vu d'ailleurs une non-reconnaissance si ce n'est un mépris du travail qu'ils font au quotidien. Impossible d'expliquer aux collègues qu'ils sont écartés de l'avancement pour des raisons de quotas instaurés en dehors de tout ordre légal.

Beaucoup encore seront déçus lors de notre CAPA, car ils n'obtiendront pas ce bonus non négligeable d'avancement dans cette période d'austérité. Toujours la faute à des quotas qui reproduisent les mêmes injustices que l'ancien système d'avancement puisque des collègues peuvent se voir privés de promotion alors que leur valeur professionnelle n'est pas à remettre en cause.

Le SNEP-FSU continue de revendiquer un avancement unique au même rythme pour tous, afin de déconnecter totalement l'avancement de l'évaluation. Il est donc urgent que la profession obtienne une véritable revalorisation financière et cela passe par la hausse de salaires pour tous les agents de la Fonction Publique via le dégel et l'augmentation du point d'indice.

Les commissaires paritaires SNEP-FSU