



DÉCLARATION DE LA FSU (SNES, SNEP, SNESUP) À LA CAPA D'ACCÈS À LA HORS CLASSE DES AGRÉGÉS VENDREDI 17 MAI 2019

L'annonce par le Président de la République du retrait possible de la mesure de suppression des 120 000 postes de fonctionnaires n'apaisera ni nos inquiétudes, ni notre exaspération ...

Il s'agit au mieux d'un répit, qui ne leurre pas notre vigilance, au pire d'une communication artificieuse. En effet, dans le même temps, Olivier Dusopt, secrétaire d'état à la Fonction Publique, annonçait le non-renouvellement des départs à la retraite. Les gouvernements qui se succèdent depuis plus d'une décennie organisent méthodiquement la lente disparition des fonctionnaires. Le discours sur le nécessaire dépoussiérage d'une Fonction Publique qui serait d'un autre âge est omniprésent pourtant le « mérite » et le recours aux contractuels, solutions répétées comme des mantras par ce gouvernement, sont des propositions réactionnaires et éculées.

La généralisation annoncée du recours aux contractuels, en lieu et place du recrutement des titulaires, permettrait « une meilleure modernisation » de la Fonction Publique. Nous connaissons pourtant les conséquences de ce mouvement de bascule : au cours des années 1990, dans les entreprises publiques, les personnels sous statut sont passés de la norme à l'exception. Les résultats sont sans appel : précarité, dégradation des conditions de travail, renforcement d'un management agressif et, finalement, dégradation du service rendu au public.

Quant au « mérite », vieille antienne présentée comme une idée progressiste, il est loin d'être constitutif d'une amélioration des conditions de travail. Encadré par des quotas restrictifs, il favorise la compétition au détriment de l'esprit d'équipe, la culture du résultat au détriment de l'intérêt général et débouche parfois sur un clientélisme sans lien avec la loyauté au service.

Cette loyauté au service est pourtant le cœur de l'emploi du fonctionnaire. L'État, depuis deux siècles, dans l'objectif de développer un service public dans l'esprit républicain, a mis en place un corps d'employés publics recrutés par concours, en leur garantissant un statut, une carrière et des conditions matérielles qui les préservent de la prévarication et autre concussion.

Au cours du XXème siècle, un certain nombre de décisions ont renforcé ce rôle et construit un fonctionnaire-citoyen, hérité du programme du Conseil National de la Résistance. Ce n'est pas être rétrograde que de vouloir conserver des concepts qui ont fait la preuve de leur efficacité et de leur bon sens. Comment ne pas voir dans le projet porté par cette majorité et ce gouvernement un déni des principes fondamentaux de l'organisation de notre République ? Nous sommes bien placés pour savoir que le discours sur les fonctionnaires « nantis » est une posture idéologique bien plus qu'une réalité.

Dans un contexte où le dialogue social n'est plus qu'une façade, le gouvernement tente de faire taire les fonctionnaires-citoyens, pour être sûr qu'aucun bruit parasite ne vienne brouiller

son message. L'article 1 du projet de loi du Ministre Blanquer, prévoit qu'un fonctionnaire pourrait être inquiété, dès lors que son administration considèrerait qu'il nuit à l'image et à la réputation du service public. Il s'agit bien de mesures systémiques puisque ce refus de la liberté d'expression du fonctionnaire se conjugue avec la privation de la représentation paritaire. Attaque délibérée et préjudiciable, la destruction du paritarisme empêcherait toute possibilité de dialogue et de droit à la défense. Elle serait un trait tiré sur la légitimité du travail fourni par les commissaires paritaires et par tous les acteurs du paritarisme depuis des années. (Dans l'Académie de Bordeaux, ce travail a toujours été constructif et nous voulions, puisque c'est votre dernière campagne, Madame Gaudy, vous en remercier.) Nous assistons à une re-concentration managériale qui tente de dessiner le futur profil du fonctionnaire : sers, travaille et tais-toi.

C'est pourquoi la FSU, avec ses syndicats, après le mouvement de grève du 9 mai, appelle tous les enseignants à faire entendre leur désaccord le samedi 18 mai lors d'une manifestation nationale.

Concernant l'ordre du jour de cette commission, tant qu'elle existe nous devons reconnaître que les modalités d'avancement sont une progression puisque la nouvelle carrière a désormais pour vocation de se dérouler sur les deux grades (classe normale et hors classe), premier pas vers un déroulement de carrière pour tous et vers davantage d'équité. Toutefois, bon nombre des promesses du le PPCR, attendues par les personnels, ne sont toujours pas d'actualité. Gel de la valeur du point d'indice, report des augmentations indiciaires, maintien de la journée de carence, nouvelles dégradations prévues dans le calcul des pensions,... continuent à éroder le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Dans ce contexte, la perspective d'être retenu pour un passage à la Hors-Classe est un enjeu important pour nos collègues. Nationalement on constate un gain de promotions et une avancée vers l'égalité hommes-femmes. Nous reconnaissons ces progrès qui sont à mettre au crédit d'un dialogue social désormais rompu. Nous déplorons toutefois que le barème lié à l'ancienneté soit insuffisant pour assurer en premier lieu la promotion des plus avancés dans la carrière du fait des bonifications importantes permises par les avis barémés les plus favorables. Cette situation est injuste dans la mesure où les écarts de carrière n'ont pas été gommés à l'entrée dans PPCR. Concernant les avis pérennes, les conditions tardives dans lesquelles se sont réunies nos CAPA l'an dernier n'ont pas permis, de la part des collègues, la vigilance qui s'imposait et la voie du recours n'était pas aussi explicite qu'elle l'a été pour les « rendez-vous de carrière » des nouveaux candidats. Par conséquent, cette année encore, nombre de ceux qui espèrent pouvoir améliorer financièrement leur quotidien grâce à ce changement de grade seront déçus par les résultats de notre CAPA. En effet comment décréter le « mérite » au préalable, par des bornes de pourcentage fixées et intangibles, sans faire de déçus ? La valeur professionnelle ne devrait donc être reconnue qu'à une infime partie de la profession ? Que dirait-on aux professeurs s'ils décrétaient que, dans leur classe, seuls 10% des élèves auraient une moyenne au-dessus de 15, 45% au-dessus de 10, et que ces notes seraient définitives jusqu'à ce qu'ils changent de cycle, abandonnant les autres à un sort moins enviable ?

Nous avons anticipé dès l'an dernier les problèmes liés à la double contrainte du contingentement d'avis pérennes et de leur répartition équitable par échelon. Cette dernière

devait préparer la phase transitoire de cohabitation dans le tableau d'avancement de collègues issus ou non de rendez-vous de carrière. Mais la note de service n'a pas été jusqu'au bout en omettant de préconiser une répartition par cohorte. La conséquence est sans appel. L'an dernier, l'administration a naturellement attribué les meilleurs avis en grande quantité aux collègues les plus avancés dans l'échelon. Mais un « vieux » 9ème devient l'année suivante un « jeune » 10ème. C'est ainsi que plus de 60 % des nouveaux dixièmes ont un avis Excellent ou Très Satisfaisant contre 27 % des 10èmes dans leur deuxième année et 48 % des 9ème dans la dernière de l'échelon. Nous avions prédit que la répartition de ces avis avantagerait au barème certaines cohortes au dépens des autres. Les évaluations par rendez-vous de carrière ont renforcé ce phénomène. La répartition des avis est toujours vue par échelon. C'est pour compenser la faiblesse des avis des 9+2 de l'an dernier que ceux de cette année ont 78 % d'avis Excellent ou Très Satisfaisant. En continuant ainsi, il est donc fort à parier que les 9+2 des années paires auront des évaluations bien plus favorables et des promotions bien plus rapides que leurs collègues des années impaires.

Nous interviendrons pour défendre la promotion de tous les agrégés au 10 ou 11ème échelon nés en 1962 ou avant. Tous bénéficieraient ainsi d'une revalorisation de leur future pension de retraite, salaire continué chez les fonctionnaires.

Nous exigeons une meilleure prise en compte de l'ancienneté dans la plage d'appel pour éviter les scories du contingentement.

La FSU, continue à revendiquer un renforcement de l'avancement unique, une revalorisation financière urgente des agents de la Fonction Publique, déconnectée de l'évaluation grâce à un dégel du point d'indice. Elle s'insurge contre la disparition du paritarisme.

Nous tenons à remercier les services pour la qualité des documents mis à notre disposition, la qualité des échanges que nous pouvons avoir autour de ces questions de promotions. Nous connaissons leur charge de travail, nous partageons avec eux ce statut de fonctionnaire auquel nous sommes si attachés.