
CAPA DU 20 JUIN 2018 RELATIVE AU TABLEAU D'AVANCEMENT ET A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS DE LYCEE PROFESSIONNEL

DECLARATION PREALABLE

Le fil conducteur des politiques du gouvernement, dans le public, dans l'Education Nationale, tout comme dans le privé, est la liquidation pure et simple de l'ensemble des droits et garanties collectives des salariés, des agents publics et des fonctionnaires. Dernière annonce en date : la volonté du gouvernement de liquider la retraite par répartition au profit d'une retraite individualisée par points. Attachée au maintien et à la défense du code des pensions civiles et militaires, la FNEC FP-FO, avec la FGF-FO et la confédération FO revendique le maintien de tous les régimes existants et refuse toute création d'un régime unique, destructeur des droits et des statuts.

Cette logique se retrouve déclinée dans chacun des points à l'ordre du jour de cette CAPA. Nous sommes toujours opposés à la mise en place d'une classe exceptionnelle, pour des raisons qui se confirment à travers cette deuxième promotion : en tant que grade fonctionnel, elle ne concernera à nouveau que très peu de collègues, empêchant la majorité, notamment parmi ceux qui sont proches de la retraite, d'atteindre l'indice terminal de la grille de leur corps. Au titre du contingent, ce sont en effet 112 possibilités de promotions sur 171 dossiers au titre du vivier 1 et 16 pour 353 dossiers au titre du vivier 2 qui sont examinées aujourd'hui. De plus l'avis du recteur, fondamental pour la promotion, se fonde sur deux appréciations non-chiffrées (chef d'établissement et IEN) intégrant la « valeur professionnelle » de l'agent et non plus des critères objectifs vérifiables dans le cadre du paritarisme. Par ailleurs, le fait que les avis attribuables (excellent, très satisfaisant...) par chaque évaluateur soient contingentés accroît de fait la concurrence et l'inégalité de traitement entre les collègues.

Ce qui se passe pour la classe exceptionnelle se confirme au travers des nouvelles règles pour l'accès à la hors classe.

Ainsi, concernant cette promotion à la hors classe « nouvelle version », alors que le Ministère a tenté d'accréditer l'idée que la carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades, une tout autre réalité se fait jour. Cette année, la CAPA a été convoquée alors que le contingent de promotions possibles n'est pas connu. Le problème relève du niveau national. Le simple maintien du nombre des promotions cette année par rapport à 2017 ne permettra pas de concrétiser une carrière sur au moins deux grades pour la totalité des agents. Nous exigeons un ratio promu / promouvables qui permette une augmentation significative du nombre de promu !

Au lieu de privilégier l'ancienneté de service afin de permettre aux collègues les plus anciens d'atteindre ce grade avant leur retraite, l'avis du recteur, fondamental pour la promotion, se fonde désormais sur deux appréciations non-chiffrées (chef d'établissement et IEN) intégrant la « valeur professionnelle » de l'agent et non plus des critères objectifs vérifiables dans le cadre du paritarisme.

Les avis émis ne sont pas non plus corrélés aux notes administratives ou pédagogiques acquises avant PPCR. Ainsi, des collègues bien notés jusqu'à présent, avec avis « favorable » en 2017, obtiennent un « Satisfaisant » en 2018. De ce fait, certains collègues se retrouvent éloignés de la barre de promotion, leur rang baissant, alors qu'ils en étaient proches l'an dernier. Les mêmes questions résonnent : Comment garantir l'égalité de traitement ? Comment les élus paritaires peuvent-ils dans ce cadre exercer leur mandat ? C'est le rôle des Commissions Paritaires qui est à nouveau remis en cause, au détriment des droits des personnels. Nous revendiquons un barème fondé essentiellement sur l'ancienneté générale des services et le retour à la notation chiffrée, encadrée par des grilles nationales, prenant en compte l'avancement dans la carrière, seul dispositif qui permette à tous les personnels d'accéder à la hors classe.

Nous rappelons qu'en l'état actuel des choses les avis attribuables sont contingentés, ce qui accroît de fait la concurrence et l'inégalité de traitement entre les collègues. Chaque évaluateur (IEN et chef d'établissement) ne peut émettre que 20% d'avis « Très satisfaisant », ce sont donc 80% des agents qui reçoivent au mieux « Satisfaisant ». Par ailleurs, en fonction des évaluateurs, donc des établissements ou des disciplines, des différences notoires apparaissent, avec des concentrations à la défaveur des collègues puisque les avis « à consolider » ne sont, quant à eux, pas contingentés. C'est ainsi que l'électrotechnique regroupe 25 avis « à consolider » ! Et pourtant, c'est sur la base de ces avis que l'appréciation rectorale, tellement importante à présent pour la promotion, sera formulée.

Dans ce contexte, les personnels n'ont pu découvrir les avis émis par leur chef d'établissement et leur inspecteur que quelques jours avant cette CAPA, et ces avis (« très satisfaisant », « satisfaisant », « à consolider ») ont été donnés sans aucune explication ni motivation. Le droit des agents à être informé et à pouvoir contester un avis porté par un supérieur hiérarchique, qui existait jusqu'alors, n'est de fait plus garanti. Cela est d'autant plus intolérable étant donné le caractère opaque de l'évaluation et le fait que les avis portés cette année seront conservés pour les campagnes ultérieures. Une appréciation insuffisante peut alors ralentir l'accès à la hors classe de plusieurs années et peut même en interdire l'accès jusqu'au départ à la retraite, ce qui a un impact considérable sur le montant de la pension de retraite. Nous dénonçons ce gel des avis et demandons leur déblocage.

Trois collègues au 11^e échelon voient leur promotion empêchée du fait d'une opposition du recteur. Le SNETAA-FO demande que l'ensemble des avis défavorables soient levés.

Le SNETAA-FO, avec sa fédération, FNEC FP-FO et la FGF-FO, dénonce, depuis le début, les effets dévastateurs de PPCR sur les rémunérations, les carrières et l'indépendance professionnelle des enseignants vis-à-vis de la hiérarchie. PPCR c'est la concurrence institutionnalisée entre les collègues et l'individualisation érigée en règle contre le droit à une carrière complète. C'est la raison pour laquelle FO, contrairement à la FSU, à la CFDT et à l'UNSA, n'a pas signé ce protocole et continue d'en demander le retrait.

L'accès à la hors classe, et *a fortiori* à la classe exceptionnelle et son échelon spécial, représente un des rares moyens de compenser les pertes de pouvoir d'achat pour beaucoup de collègues ayant atteint l'indice terminal de leur corps. C'est pourquoi le SNETAA-FO, tout en continuant avec la FGF-FO à revendiquer l'augmentation immédiate de 16% de la valeur du point d'indice, se prononce pour le droit à une carrière complète pour tous les personnels, à savoir la possibilité pour chacun de partir à la retraite en ayant atteint l'indice maximal de leur corps.