

## Déclaration préalable des élus SNES, SNEP ET SNESUP-FSU CAPN d'avancement d'échelon

Le projet de loi modifiant le Statut général de la Fonction publique a été dévoilé courant février. Trois réunions d'information se sont tenues à la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP). Elles ont confirmé que les modifications prévues ne constituent ni plus ni moins qu'un **projet de destruction du Statut général et des services publics**. Pour y parvenir, il est nécessaire de casser les droits des personnels : ce projet, d'une brutalité sociale inouïe, remet en cause les droits de cinq millions de salariés, fonctionnaires d'État, territoriaux ou de la Fonction publique hospitalière. Ces droits, acquis à la Libération et garantis par les grands équilibres du Statut général de 1946, réaffirmés et actualisés par les lois de 1983 et 1984 en ce qu'elles nous concernent, puis confirmés en 2010 sous la présidence de Nicolas Sarkozy seraient, si le projet était maintenu, quasiment abolis et avec eux la conception du fonctionnaire-citoyen, acteur du service public.

Pour résumer, **tous les éléments qui apportent des garanties aux personnels, et donc aux usagers du service public, contre l'arbitraire et l'opacité en matière administrative sont attaqués** : commissions paritaires vidées de leur substance, application aux fonctionnaires civils de modalités de gestion relatives aux personnels sous statut militaire, recours accru au contrat contre le statut, fusion d'instances en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, ...

### 1/ Sur les Commissions Administratives Paritaires et leur rôle

Fondées à la Libération (Statut général de 1946), les CAP sont des instances de consultation préalable permettant de lutter contre l'opacité, l'arbitraire des décisions et leur corollaire que sont les passe-droits. Les représentants des personnels qui y siègent sont élus au suffrage universel direct de la profession : leur rôle de vérification de l'équité, la garantie de transparence qui en découle dans les opérations de gestion, principalement de mutation, de promotion et d'avancement, est connu et reconnu.

**Dès le 1er janvier 2020, les CAP ne seraient plus consultées ni sur les mutations, ni sur les promotions ni sur les avancements.** En clair, cela signifie que l'administration opérerait seule en ces matières, sans aucun contrôle collectif, laissant chaque fonctionnaire isolé face à sa hiérarchie et sans aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes.

### 2/ Sur les recours

La seule voie de recours possible serait l'utilisation de la procédure dite du recours administratif préalable obligatoire (le RAPO), déjà appliquée depuis près de 20 ans aux personnels militaires : les militaires eux-mêmes, par la voie de leurs associations professionnelles de défense, en demandent l'abrogation, qualifiant ce dispositif d'« *outil efficace de discrimination et de régression du droit* ».

### 3/ Autres dispositions

D'autres dispositions prévoient qu'en cas « d'externalisation » de services (en clair, cession ou attribution de services, par exemple au secteur privé), seront prononcés des détachements d'office (= d'autorité) des personnels sans aucune garantie de retour dans l'administration d'origine ni recours possible.

En matière de santé, hygiène et sécurité au travail, les comités hygiène-sécurité-conditions de travail (CHS-CT) seraient fusionnés avec les comités techniques (CT). La perte d'indépendance des CHS-CT restreindra et entravera le contrôle exercé par les représentants des personnels sur les obligations des employeurs publics en matière de santé et de sécurité au travail. Enfin, le projet de loi prévoit une habilitation à légiférer par ordonnances en urgence pour « *réformer et simplifier* » dans la Fonction publique la médecine du travail, la médecine de prévention, les règles concernant les maladies professionnelles...

**C'est une régression historique plaçant les droits des fonctionnaires en deçà de ce qu'ils sont depuis la Libération et le Statut de 1946 : le projet actuel doit être abandonné.**

En parallèle, la loi Blanquer pour une École dite de la « confiance » a été adoptée le 19 février. Lancée sans aucune concertation, passant en procédure accélérée, cette loi porte pourtant des dispositions importantes, certaines inquiétantes, qui auraient mérité débat et non passage en force. L'article 1 de la loi cherche à bâillonner les personnels de terrain et en particulier les professeurs dans leur expression citoyenne et professionnelle. Les amendements adoptés laissent penser que drapeau et uniforme imposeraient un respect de l'institution, au moment où l'École est privée des moyens de faire vivre les valeurs de la République, où la politique éducative ne fait qu'accroître les inégalités. C'est emblématique d'un autoritarisme éducatif bien éloigné de toute « confiance ».

Partout, des mobilisations contre la politique éducative du gouvernement se développent. Nos syndicats appellent à leur généralisation. Ces mobilisations prennent des formes diverses : grèves reconductibles, motions de CA, adoption d'évaluations des élèves non chiffrées, « nuits des établissements », réunions avec les parents, démissions collectives de la fonction de professeur principal... Elles font écho aux rendez-vous nationaux de mobilisations à l'appel de la FSU les 17 et 24 janvier et le 5 février. Le ministre tente bien d'en minimiser la portée, avec de moins en moins de résultats lorsqu'on constate le changement de ton y compris dans la presse. Les articles critiques se multiplient, jusqu'au magazine *Challenges*, peu habitué à dénoncer l'action gouvernementale, qui titre : « Cauchemar des parents, lassitude des profs... La réforme du bac, terrain glissant pour Blanquer ». Le voile est en train de se déchirer. Les élèves de Troisième et de Seconde (et leurs parents) se posent des questions cruciales et n'obtiennent aucune réponse concrète ni définitive.

C'en est trop de ce climat délétère et de ce mépris. C'est pourquoi nos syndicats appellent les personnels à entrer dans l'action, à amplifier les mobilisations, à s'organiser contre les suppressions de postes et de moyens qui rendent la préparation de la rentrée 2019 très difficile (effectifs, offre de formation), contre les réformes du lycée, du baccalauréat et de Parcoursup qui construisent un lycée injuste et inégalitaire, pour une revalorisation salariale et un moratoire sur les réformes avec les parents pour interpeller les élus et à préparer dans l'unité la plus grande de la profession les prochaines échéances revendicatives et en particulier la journée du 19 mars prochain.

Dans le cadre des travaux de cette CAP, nos syndicats ont agi depuis de très nombreuses années pour obtenir une revalorisation des carrières et des salaires.

Nous voici donc pour cette première CAPN d'avancement d'échelon nouvelle formule. Nous avons quitté un système à bout de souffle, qui devait être revu et modifié en profondeur. Nous n'en sommes pas pour autant devenus les chantres du nouveau système tant les incertitudes et les interrogations qu'il suscite demeurent nombreuses.

Nous avons soutenu la démarche générale car, en dépit d'aspects que nous contestons (les deux moments d'accélération de carrière par exemple), ce projet allait dans le sens de ce que nous revendiquions depuis longtemps à savoir, la mise en place d'une carrière à rythme unique, le plus favorable, pour tous et la déconnexion entre évaluation professionnelle et progression de carrière pour une large part de celle-ci.

**La CAPN d'aujourd'hui est pour nous révélatrice des dysfonctionnements qu'entraîne toute tentative de lier évaluation et progression de carrière surtout lorsque l'évaluation se fonde sur des critères non objectifs ! Nous ne reviendrons pas en détails sur tous les problèmes que nous avons dénoncés lors de la CAPN de contestation des rendez vous de carrière en janvier dernier. Nous réaffirmons notre désaccord sur la volonté de l'administration de faire coïncider à toute**

**force les contestations des rendez vous de carrière avec la progression de carrière et donc d'appliquer une politique de quotas.**

**On mesure également combien les collègues non évalués dans le cadre du rendez vous de carrière auront été pénalisés dans le cadre de l'accélération de carrière. Certes une appréciation a été portée mais d'une part, ils n'ont pas bénéficié du droit à contestation et d'autre part, le résultat final est sans appel : ils représentent 14% des collègues au 6<sup>ème</sup> échelon pour seulement 5% des promus !, 7% des collègues au 8<sup>ème</sup> échelon pour 3,5% des promus. Ce sont les femmes qui sont évidemment les premières victimes de ces « oublis » : 60% des collègues sans appréciations au 6<sup>ème</sup> échelon sont des femmes, 67% au 8<sup>ème</sup> échelon.**

Enfin, nous nous interrogeons, compte tenu des fichiers qui nous ont été remis, sur notre possibilité d'opérer le contrôle des opérations de gestion. En effet, impossible sans un certain nombre d'informations (ancienneté dans l'échelon par exemple, ASA) de comprendre les dates d'effet des promotions.

**En conclusion, Il n'y a pas d'autre solution selon nous que d'aller au bout de la réforme et de supprimer ces deux moments d'accélération de carrière qui ne peuvent que générer, une fois de plus, frustration et rancœur dans la profession.**