



Syndicat National
Cgt – FORCE OUVRIERE
des Lycées et Collèges

Coordination régionale – Académie de Nantes
2, Place de la Gare de l'Etat – 44200 Nantes



Déclaration FO – 15 février 2018

CAPA de promotion des professeurs d'EPS aux échelons 7 et 9

Cette Commission Administrative Paritaire Académique revêt une importance particulière puisqu'elle est la première du genre dans le cadre du « non protocole » sur le Parcours Professionnel des Carrières et Rémunérations, rappelons-le, pourtant rejeté par FO, CGT et Solidaires représentant plus de 50% des voix dans la Fonction publique.

A la liste non exhaustive des mesures régressives de ce gouvernement, nous pouvons citer le rétablissement de la journée de carence pour les fonctionnaires, le gel du point d'indice depuis le 1^{er} janvier 2018, l'augmentation d'1,7 point de la CSG, l'augmentation constante de la retenue pour pension civile, etc.

7 professeurs d'EPS sont promus au 7^{ème} échelon sur 25 « promouvables » avec une réduction d'ancienneté d'un an. Le barème du dernier promu s'élève à 84 points.

18 professeurs d'EPS ont été promus au 9^{ème} échelon sur 63 « promouvables ». Le dernier promu au 9^{ème} échelon a un barème de 89 points.

Nous vous demandons que les restes soient utilisés lors de cette CAPA pour l'accès avancé au 9^{ème} échelon d'un collègue supplémentaire.

Inexistante au moment des dernières élections professionnelles de décembre 2014, la CAPA suivante concernera l'accès au **grade fonctionnel de la classe exceptionnelle**. Nous constatons que les critères imposés par le ministère sont plus incompréhensibles les uns que les autres. Par exemple, **plusieurs centaines de collègues persuadés de justifier de 8 ans d'exercice** dans un ou plusieurs établissements relevant de l'éducation prioritaire se rendent compte qu'ils ne sont finalement pas éligibles. Ils se sentent écœurés, rabaissés et nous pouvons vous l'assurer sans exagération : ils sont **révoltés** et ont raison de l'être. Les conséquences de cette usine à gaz pour les personnels administratifs se traduisent par un accroissement important de leur charge de travail et par une pression constante tant les demandes des personnels soi-disant éligibles sont nombreuses. **Pour l'ensemble des personnels, il s'agit d'une source de tensions et de conflits parfaitement inutiles, allant à l'encontre du fondement même du service public républicain.**

S'agissant des **nouveaux rendez-vous de carrière** qui serviront en partie l'année prochaine à départager les personnels bénéficiant ou pas d'un avancement accéléré aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons, nous ne sommes pas surpris de la teneur de certains entretiens puisque nous avons voté contre PPCR en toute connaissance de cause : « **Qu'apportez-vous à l'établissement ?** » ou bien « Vous passiez au grand choix, vous êtes excellent mais il paraît difficile que vous fassiez partie des 30%. **Accepteriez-vous d'être formateur académique ?** » ou bien encore à une mère de trois enfants en bas âge « **Il serait profitable pour votre carrière de demander votre mutation cette année, même si celle-ci vous conduit à vous éloigner de votre domicile** » et la liste d'exemples est longue. Une chose est certaine. Si, pour une raison ou une autre, le rendez-vous est peu satisfaisant, son bilan est irréversible. Les remontées que nous avons de divers **accompagnements** – puisqu'il faut désormais appeler ainsi tout ce qui n'entre plus dans le champ des rendez-vous de carrière – nous font craindre le pire. Certains prennent parfois la tournure d'étranges règlements de compte.

En effet, **la philosophie générale du PPCR** incite les fonctionnaires à être totalement dévoués aux desseins politiques d'un gouvernement, la rémunération au mérite n'étant pas conçue pour « récompenser » le fonctionnaire qui exerce au mieux sa mission. Elle l'est cependant pour récompenser le fonctionnaire qui accepte le mieux les « réformes », les « transitions » et autres « modernisations », quitte à dénaturer le sens même de sa mission. **Il ne s'agit donc pas de mieux rétribuer un fonctionnaire compétent et efficace. Il s'agit de rémunérer celui qui accepterait sans rechigner les reculs du service public.**

Le jeudi 1er février 2018, à l'occasion du premier comité interministériel de la transformation publique, CAP 2022, **le premier ministre a annoncé le lancement d'une grande concertation** avec les agents publics pour rénover leur cadre statutaire.

Quatre chantiers seront ouverts : la simplification du dialogue social ou comment contourner les organisations syndicales, l'individualisation des rémunérations, le recours massif à la contractualisation et l'accompagnement renforcé pendant la carrière. Au gré d'un *“véritable”* effort de formation des agents, le chef du gouvernement prépare l'accompagnement des restructurations et des suppressions d'emplois, notamment, par les reconversions sous forme de mobilité au sein de la fonction publique ou vers le secteur privé.

De son côté, le ministre de l'action et des comptes publics Gérard Darmanin, a annoncé qu'un **plan de départs volontaires** serait discuté avec les organisations syndicales.

L'intention du gouvernement actuel est très claire : mettre en place un dispositif RH participant à la **suppression de 120 000 postes** annoncée par le candidat MACRON, sur la durée du quinquennat. La boucle est bouclée.

En relation avec les réformes du baccalauréat, du lycée et de Parcoursup, **jusqu'à 25 000 suppressions de postes sont déjà prévisibles dans l'Education Nationale.**

Dans le contexte précédemment dépeint, **nous nous félicitons de l'appel à la grève lancé par les organisations syndicales CFTC, CGC, CGT, FAFP, FO, FSU et Solidaires le 22 mars dans les trois versants de la Fonction publique.**

Elle sera un point d'appui certain pour faire aboutir nos revendications.