



Déclaration préalable CAPA hors classe CPE

Vendredi 24 mai 2018

BOURGOGNE

Dans les déclarations préalables il est dans la pratique du sgen de s'en tenir au cadre de la CAPA et de ses ordres du jour, en l'occurrence aujourd'hui l'avancement à la hors classe, les congés de formation et les affectations sur postes adaptés. Cependant l'actualité nationale en lien avec ceux-ci ne peut être oubliée.

Nous rappelons l'opposition de la CFDT à la loi sur la fonction publique notamment le 1^{er}, le 4^{ème} et le 14^{ème} articles restreignant les attributions des commissions administratives paritaires, en matière de promotions et mutations.

Notre position est de dire que les CAP sont des lieux d'échanges riches qui aident à améliorer les projets proposés, qui permettent de préparer l'avenir, offrant une transparence importante pour éviter les soupçons de favoritisme. Les CAP doivent rester compétentes, notamment en matière d'examen des avancements. Les CAPA des CPE et les améliorations qu'elles permettent sont un bon exemple de l'intérêt de ces échanges.

C'est pourquoi la CFDT a appelé à la journée d'action le 9 mai contre le projet de loi de transformation de la fonction publique qui a été soumis à l'examen le lundi 13 mai. Nous voulons faire savoir au Gouvernement et aux parlementaires que nous attendons autre chose, le respect du statut, la reconnaissance du travail et de l'engagement au service de l'intérêt général des agents de la fonction publique, la qualité du dialogue social et le respect de la négociation, l'accompagnement et l'anticipation des transformations, l'amélioration des conditions d'emploi et de rémunérations pour toutes et tous.

Cette CAPA est, encore une fois, l'occasion de rappeler que la CFDT s'est prononcée en faveur de l'accord PPCR. Pour le Sgen-CFDT, l'obligation pour un agent d'avoir une carrière sur deux grades est un acquis important. Lors des négociations concernant la hors classe, le Sgen-CFDT a revendiqué un déroulement sur deux grades, pour une carrière complète et un passage automatique à la hors classe au plus tard après 4 ans dans le 11^{ème} échelon.

Nous regrettons que, pour les collègues n'ayant pas bénéficié de la visite du 9^{ème} échelon, le quota des Excellents et Très Satisfaisant ne puisse être reconstitué cette année, contrairement à ce qui avait été dit l'an dernier lors de la CAPA Hors Classe. Nous avons entendu dans la CAPA d'avancement à la hors classe de la campagne 2018 des paroles rassurantes et optimistes de la part de l'administration concernant le décret qui était alors paru et rendait pérennes les avis ; nous avons entendu que le décret ne serait sûrement pas maintenu mais, le Ministère a choisi de rendre les avis de l'an dernier

pérennes, ce qui engendre l'incompréhension des collègues. Ils peuvent avoir l'impression, à juste titre, que leur ancienneté, leur parcours, leur investissement ne sont pas pris en compte. Ainsi, nos inquiétudes au sujet des problèmes d'iniquité, posés pour les collègues n'ayant pas eu de rendez-vous de carrière par rapport à ceux qui en ont bénéficié, et aux avis alors indiqués de façon peu transparente, se sont révélées justifiées. L'avis est bien pérenne et l'iniquité est donc bien réelle et inscrite dans le temps. C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique un réexamen de tous les avis pour la campagne hors classe 2019 avec un décontingement des avis des évaluateurs et évaluatrices primaires. Les avis de 2018 ne doivent pas être maintenus systématiquement. Le ministère doit revenir sur sa décision qui entraîne de réelles injustices au niveau académique. Ce sont les principes du PPCR qui sont ainsi dévoyés .

La note de service académique hors classe, qui découle de la note ministérielle, indique qu'une attention toute particulière sera accordée au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. La proposition actuelle du tableau d'avancement ne respecte pas cette prérogative : 50 % des promu.e.s sont des femmes alors qu'elles représentent 77,7 % du corps, hors classe exceptionnelle. Si la classe exceptionnelle était comptabilisée, cela augmenterait certainement cette proportion puisque 2 hommes sont dans ce grade pour 8 femmes. D'ailleurs, pourquoi les collègues de la classe exceptionnelle ne sont pas inclus dans les statistiques du corps alors que c'est le cas pour les certifiés et les agrégés ? Il nous semble indispensable de respecter au plus près ces proportions genrées et d'accorder, par conséquent, au moins deux promotions supplémentaires pour des femmes sur les 14 promus. Ce qui ramènerait à un pourcentage de 64 %, encore bien en deçà des 77,7%. Il serait même légitime d'accorder une troisième promotion pour atteindre 71 % de femmes.

Comme l'an dernier, il n'y a aucune demande de poste adapté. En revanche, nous nous questionnons sur l'absence à l'ordre du jour des informations sur les allègements de service.