



Déclaration liminaire de la CAPL du 3 juillet 2018.

Cette CAPL s'ouvre dans un contexte social inquiétant pour toutes les personnes soucieuses de la pérennité et la qualité des services publics. Bien que le président de la République et son gouvernement nous aient promis de faire de la politique autrement, force est de constater que des mesures inéquitables se succèdent.

Dans un contexte tendu et crispé, ces dispositions nous inquiètent :

Pour reprendre le retour du gel du point d'indice : monsieur Macron voit les fonctionnaires comme des « nantis » alors que la perte du pouvoir d'achat s'élève à 9% sur les 8 dernières années et 30% depuis 1982. Cela équivaut à une perte de salaire de trois mois et demi par an. De plus, les prélèvements « retraite » sont revus à la hausse.

Le report des mesures PPCR sur les augmentations indiciaires et la création du 7° échelon de la hors classe a engendré une économie de 800 millions d'euros alors que la baisse d'impôts des plus riches s'élève à 3 milliards.

La perspective de suppression de 120 000 postes est un autre exemple de ces mesures régressives. En faisant appel de plus en plus à des contractuels qui n'ont aucune formation pédagogique, qu'on remercie en terminant leurs contrats afin la fin de l'année scolaire et à qui on défalque les périodes de vacances scolaires. Cela met à mal ces collègues précaires mais aussi nos élèves et le service public d'éducation.

De nombreux lycéens sont pris en otage par l'arrivée épisodique des résultats de Parcoursup et cela présage de l'atteinte plus générale contre l'enseignement supérieur : perte du caractère national du baccalauréat, mise en place d'une sélection dès l'entrée à l'université.

Il est très inquiétant d'entendre le ministère réfléchir au moyen de réduire le paritarisme. Notre travail permet un retour sur le déroulement des procédures dans un esprit constructif et dans le souci de l'intérêt de tous. Il s'agit d'une atteinte à la légitimité de notre travail fourni par l'ensemble des acteurs de ce paritarisme. Nous sommes engagés au quotidien pour défendre les personnels et les services publics. Le 25 mai dernier le gouvernement a présenté aux organisations syndicales un projet de suppression de ce paritarisme afin de faciliter une « déconcentration managériale » de la Fonction publique.

Les élus Snes-FSU de cette CAPL restent profondément attachés à leurs missions dans l'intérêt des collègues et du service public d'éducation.

Au Snes et à la FSU, en syndicalistes responsables, nous savons reconnaître des avancées lorsqu'elles existent. Il en est ainsi des nouvelles modalités d'avancement. La nouvelle carrière de classe normale, en limitant à 2 le nombre de passages accélérés, fait mécaniquement diminuer les inégalités. La différence de durée de carrière, entre des

collègues toujours passés au rythme le plus rapide et ceux qui ne le sont jamais, passe de 10 ans à 2 ans. Ici, les inégalités sont donc réduites. Pour le Snes-FSU, ce progrès est très important et doit constituer un premier pas vers un déroulement de carrière pour tous au rythme le plus favorable, sans obstacle de grade.

En ce qui concerne l'objet de cette CAPL, nous tenons avant tout à remercier les services du Vice Rectorat pour leur travail préparatoire et leur disponibilité pour répondre à nos questions.

Nous souhaiterions que l'année prochaine la tenue de cette CAPL ne se fasse pas durant les épreuves du DNB afin de ne pas mettre en difficulté nos établissements pour le planning de surveillance et la distribution des dossiers d'orientation des élèves de 3°.

L'examen de ce tableau de promotion nous amène aux remarques suivantes :

Nous constatons des distorsions entre les disciplines et les établissements puisque les chefs d'établissements et les IPR n'ont pas respectés la législation en vigueur. Le Ministère demandait 20% d'avis très favorables, or ces quotas n'ont pas été respectés ; par exemple en Anglais sur 20 promotions possibles il n'y a eu que 2 avis très favorable alors qu'en lettres modernes il y en a eu 11 pour 31 et en éco gestion 5 pour 15, entre autres. Il en est de même pour les avis des chefs d'établissements ; à Hao 2 avis très favorables pour 4 promotions possibles, au collège de Tipaerui 4 pour 8, au lycée Gauguin 5 pour 16, entre autres.

Sur les 10 avis excellent, 4 ont été attribués en éco gestion, 1 en Tahitien, 2 en mathématiques, 1 en lettres modernes, 1 en histoire/géographie et 1 en documentation. Nous avons noté des disparités pour certains collègues avec deux avis évaluateurs primaires très satisfaisant et un avis Vice-recteur excellent dans un cas, très satisfaisant dans l'autre et des notes pédagogiques qui ne justifient pas cet écart. Lorsqu'il y a un avis d'un des évaluateurs primaires très satisfaisant pourquoi, cet avis ne l'emporte-t-il pas dans l'avis vice-recteur ?

Alors que la note de service indique, comme un exemple, que le taux d'avis excellent peut atteindre 10% et très satisfaisant 45%, et que nous considérons donc cela comme un minimum susceptible de reconnaître l'investissement tout au long de la carrière dans une profession difficile, nous notons que 17 avis excellent ont été attribués (sur 19 possibles) et que seuls 53 très satisfaisant ont été attribués sur 192 soit 27%. Cela prive 36 collègues d'un barème meilleur.

En reprenant le tableau d'avancement de l'an dernier, nous nous sommes rendu compte que certains collègues ont rétrogradé dans les avis. Des avis chef d'établissement et d'IPR très favorable ont été transformés en avis satisfaisant. Il faut rétablir ces avis pour ne pas léser ces collègues.

Quand il y a deux avis primaires, comment peut-on accepter que ce soit le moins favorable qui l'emporte, contrairement à ce qui se passe pour l'avis excellent ? C'est le cas pour 8

collègues. Rappelons aussi que l'avis à consolider est parfois mis par des chefs d'établissement de façon contestable, dans un cadre conflictuel. Ces avis à consolider mettent en évidence une difficulté professionnelle. Avec la pérennité de ces avis, doit-on considérer que l'administration ne reconnaît pas cette difficulté ? Que ce soit pour cette campagne ou pour celles à venir, nous demandons que les avis à consolider ne soient pas pérennes.

Nous demandons pour les collègues les plus âgés que leur cas soit ré examiné, lorsqu'ils n'ont aucune chance d'accéder à la hors classe dans les années à venir.

Merci de votre écoute.