



CAPN des professeurs agrégés

8 juin 2021

Déclaration de Force ouvrière

Avancement d'échelon avec bonification d'ancienneté

Mesdames, Messieurs,

La commission administrative paritaire des professeurs agrégés se tient alors que se poursuivent les attaques contre le service public de l'Éducation, la rémunération des personnels et contre leurs statuts.

Le chaos règne partout dans les écoles, les établissements et les services, faute des recrutements immédiats, indispensables pour remplacer les personnels absents et rétablir tous les cours en allégeant les effectifs. Les décisions du ministre Blanquer (renvois des élèves chez eux en cas d'enseignant absent ou de classe fermée, demi-jauges, fermetures de classes dès le premier cas de COVID...) remettent en cause le droit à l'instruction, jettent un sérieux doute sur la valeur des diplômes qui vont être délivrés cette année et au final fragilisent encore un peu plus l'École de la République.

Alors que le ministre se refuse à créer les postes et effectuer les recrutements nécessaires, alors qu'il persiste à fermer des classes pour la prochaine rentrée, alors qu'il supprime 1800 postes dans le 2nd degré, alors qu'il a rendu des centaines de millions au budget 2020... il prend prétexte de la situation chaotique qu'il a lui-même créée pour avancer vers la privatisation de l'École Publique. Ainsi, dans trois communes de la Seine-Saint-Denis, ce sont des animateurs, rémunérés à la journée par l'Éducation nationale, qui remplacent les enseignants absents dans les écoles. Le SNFOLC réaffirme son exigence des recrutements en urgence, l'arrêt des suppressions de postes (en particulier les 1800 postes supprimés dans le second degré), les créations de postes statutaires nécessaires, la stagiairisation et la titularisation des contractuels.

Le Grenelle de l'Éducation censé apporter des réponses aux revendications des personnels ne prend pas la mesure de la situation. La « revalorisation » annoncée ne s'applique qu'aux enseignants en débuts de carrière (1/3 des agents) avec pour beaucoup 14€ en plus par mois. Et pour tous les autres collègues (administratifs, personnels médico-sociaux, AESH, AED...), rien ! Le point d'indice de la fonction publique reste gelé. Selon les chiffres de l'INSEE, les enseignants gagnent un quart de moins que les autres fonctionnaires de catégorie A. Les propositions ministérielles sont inacceptables pour le SNFOLC qui rappelle que les personnels hospitaliers ont, par leur mobilisation, obtenu 183€ net d'augmentation indiciaire (49 points d'indice) soit une hausse du budget pour leur rémunération de 7,5 milliards ... à mettre en comparaison avec les 400 millions proposés en 2022.

Loin de se satisfaire de l'indigence des mesures évoquées par le ministre, le SNFOLC réaffirme ses revendications : ouverture de négociations pour l'augmentation de 20 % de la valeur du point d'indice ; augmentation indiciaire de 183 € net mensuel pour tous immédiatement comme les personnels hospitaliers et sans contrepartie.

Le SNFOLC condamne la volonté du président de la République et de son gouvernement de basculer vers une fonction publique d'emploi notamment à travers la réforme de la haute fonction publique qui met en place un « *spoil system* » à l'américaine plaçant les fonctionnaires sous la coupe des élus et du pouvoir politique.

Le SNFOLC constate que toutes les décisions qui sont prises par le ministre, notamment à travers le « Grenelle », s'articulent et avancent vers un objectif commun de remise en cause de nos statuts et

de nos droits. C'est un basculement qui se prépare où la carrière des agents serait « *managée* » par une batterie de « *petits chefs* », de l'enseignant chargé par « *lettre de mission* » d'évaluer ses collègues, au RH de proximité, véritable DRH d'une Ecole territorialisée...

Il est vrai que le pouvoir s'assoit sur les statuts au point que cela finit par se voir et que le Conseil d'Etat a dû annuler en partie l'arrêté du 8 avril 2019 modifiant l'arrêté du 10 mai 2017 fixant la liste des conditions d'exercice et des fonctions particulières des personnels des corps enseignants d'éducation et de psychologue au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle puisqu'un simple arrêté ne peut prendre de disposition de nature statutaire. On aimerait connaître les conséquences de cette décision de justice sur la campagne 2021 de la classe exceptionnelle.

Le gouvernement aurait tort de croire que les personnels se résignent à sa politique d'austérité. Partout les salariés et les agents publics se mobilisent pour défendre leurs droits et leur dignité. Si l'exécutif refuse de les entendre, il risque de se retrouver face à une explosion sociale encore plus grave que la crise des gilets jaunes.

* * *
* *

La CAPN convoquée aujourd'hui doit examiner la situation des professeurs agrégés éligibles à une bonification d'ancienneté pour un passage accéléré au 7^{ème} et au 9^{ème} échelons conformément à l'article 13 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972 dans sa rédaction issue de la réforme PPCR. Le tableau d'avancement résulte de l'appréciation ministérielle portée sur la « *valeur professionnelle* » des intéressés à l'issue des rendez-vous de carrière.

Elle se contentera d'examiner l'avancement à deux échelons. Avant 2017, la commission administrative paritaire était consultée pour le passage de neuf échelons. Elle a donc vu son périmètre considérablement restreint par la réforme PPCR, réforme rejetée par les organisations syndicales majoritaires de la fonction publique et pourtant réforme imposée par le premier ministre de l'époque.

Pire, la loi de la transformation de la fonction publique supprime les compétences des commissions paritaires en matière de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021, après les avoir dépouillées de leurs prérogatives sur les questions de mutations depuis le 1^{er} janvier 2020. Cette CAPN est donc la dernière à être convoquée avec cet ordre du jour. Alors que le gouvernement ne cesse de parler de « *dialogue social* » et d'« *école de la confiance* », il prive les personnels de la possibilité d'être défendus sur chacune des mesures individuelles qui les concerne.

Ce faisant, le pouvoir tourne le dos au modèle social français mis en place en 1946 à partir du programme du Conseil National de la Résistance. Il affirme sa volonté d'en revenir à des pratiques autoritaires d'un autre âge, pratiques que condamnent les personnels et leurs représentants. Rappelons qu'il ne s'est trouvé aucune organisation syndicale représentative pour approuver la loi dite de la transformation publique, tant elle est contraire aux intérêts des agents. Mais toujours méprisant à l'égard des personnels et de leurs élus, le gouvernement a décidé de passer en force en recourant à de mauvais arguments.

Le paritarisme ralentirait l'action de l'administration. Or l'on a bien vu que la suppression des CAP et des FPM consacrées aux mutations n'a en rien permis d'accélérer les opérations du mouvement. En revanche l'absence de contrôle par les élus jette une suspicion chez beaucoup de collègues qui s'interrogent sur ce que les rectorats et le ministère cherchent à cacher en écartant les représentant des personnels lors de la vérification des barèmes et des affectations.

Le travail des commissaires paritaires ne s'exerce pas contre l'administration. Quand des anomalies sont signalées, quand des modifications sont proposées, il ne s'agit pas de mettre en cause l'autorité des services, qui de toute façon gardent le dernier mot, mais de leur permettre d'améliorer leur projet et de satisfaire davantage les fonctionnaires dans le respect des textes.

C'est pourquoi le SNFOLC demande l'abrogation de la loi dite, très improprement, de transformation de de la fonction publique et la restitution aux commissions paritaires des compétences dont elle les a spoliées.

* * *
* * *

Alors que les pouvoirs publics ne parlent que de déconfinement et de retour à la normale, cette CAPN consacrée à l'avancement accéléré d'échelon se déroule uniquement en distanciel, contre l'avis qui a été maintes fois exprimé par les commissaires paritaires. Une telle modalité de réunion ne permet pas une vérification réelle du quorum, ne garantit nullement la confidentialité des échanges, ne favorise guère la communication avec tous les problèmes de connections que l'on connaît. Conscient de toutes ces difficultés, l'article 26 du décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020 précise qu'une commission administrative paritaire ne peut se tenir en visioconférence sans l' « accord exprès du fonctionnaire concerné. »

La DGRH n'a pas souhaité donner une réponse favorable à la demande des organisations syndicales représentées à la CAPN. Elle semble donc s'affranchir des dispositions du 1^{er} alinéa de ce même article qui dispose que, « en cas d'urgence ou de circonstances particulières, et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président de la commission peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle. » Par ailleurs sauf erreur de notre part le procès-verbal de la CAPN ne nous a pas été transmis. On le regrette et d'aucuns ne manqueront pas d'y voir une marque supplémentaire de mépris à l'égard ce qui reste, encore, du paritarisme.

Pour ce qui est du projet lui-même, le SNFOLC constate cette année encore que la marge d'appréciation de cette CAPN est fort étroite à partir du moment où l'administration s'efforce de faire coïncider le pourcentage de collègues pouvant bénéficier de l'appréciation « Excellent » avec celui des professeurs qui accéderont plus rapidement à l'échelon supérieur.

La DGRH a reconduit les critères de départage appliqués l'an dernier, à savoir

- d'abord l'appréciation ministérielle sur la valeur professionnelle
- ensuite l'ancienneté dans le grade,
- enfin la date de naissance.

Cette continuité dans le choix des règles de classement a le mérite de favoriser la compréhension par les personnels des décisions qui sont prises.

On remarque cependant qu'elles ne sont pas mentionnées dans les lignes directrices de gestion publiées au BOEN spécial n°9 du 5 novembre 2020. Le ministère de l'agriculture a fait un autre choix en privilégiant la transparence pour l'avancement de ses enseignants lorsqu'il précise

« en cas d'égalité de barème, les agents seront départagés selon les deux critères suivants :

- L'ancienneté dans la Fonction publique en qualité de titulaire ou de contractuel
- L'ancienneté dans le corps à compter de la date de titularisation. » Il est d'ailleurs savoureux de voir que le ministère de l'agriculture est en mesure de calculer l'ancienneté générale de service de ses personnels alors que le ministère de l'Education nationale lui s'en prétend incapable.

Pour finir nous remercions les personnels de la DGRH pour l'envoi des documents