



## **Déclaration liminaire du Snes-FSU Polynésie à la CAPL d'avancement à la Hors classe des professeurs certifiés et des adjoints d'enseignement du second degré public.**

Dans un contexte de « défiance » plutôt que de « confiance » du monde enseignant face à la loi Blanquer introduisant le devoir d'exemplarité, c'est-à-dire un devoir de réserve (qui n'existait pas), c'est le droit à la libre expression des fonctionnaires qui est remis en cause. Des exemples de cette dérive, permettant à des chefs d'établissements de « déplacer » des collègues trop virulents à leurs goûts, illustrent les dangers d'une telle loi.

Il est aussi très inquiétant de constater que le texte sur la réduction du paritarisme dans le cadre de la réforme de la fonction publique a été voté et sera mis en application dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette loi nie le travail des élus des personnels qui 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 du travail fourni par l'ensemble des acteurs de ce paritarisme. Notre syndicat, le Snes-FSU est engagé au quotidien pour défendre les personnels et les services publics. Sous couvert de faciliter une « déconcentration managériale » de la Fonction publique, le gouvernement introduit l'opacité la plus totale dans les opérations concernant les carrières de nos collègues.

Les élus Snes-FSU de cette CAPL restent profondément attachés à leurs missions d'élus. Les élus du Snes-FSU veillent à l'application pleine et entière des dispositions inhérentes au passage à la hors classe entre autres, grâce leur action et leur expertise. Ils veillent au contrôle démocratique et à l'amélioration des carrières individuelles, ils travaillent pour la transparence et luttent contre l'arbitraire du « mérite ».

Cette loi de transformation de la Fonction publique n'est en réalité qu'une manière de détruire les services publics. Quoi de plus efficace que de casser les droits des personnels et de recruter, de plus en plus, de non-titulaires.

Cette loi, passée avec une brutalité sociale inouïe, remet en cause le droit de 5 millions de salariés, fonctionnaires d'Etat, territoriaux et hospitaliers. Ces droits, acquis à la libération garantis par le statut général de 1946, réaffirmés et actualisés par les lois de 1983 et 1984, confirmés en 2010 et 2016, sont quasiment abolis et avec eux la conception du fonctionnaire-citoyen, garante du caractère démocratique du service public. Les CAP, conçues à la Libération, permettent de lutter contre l'arbitraire des décisions et leur corollaire que sont les passe-droits. Les représentants, élus au suffrage universel direct de la profession, se voient dépouillés de leur rôle de garants de l'égalité sans opacité.

Enfin cette loi aura comme conséquence une gestion unilatérale de l'administration, sans contrôle collectif, laissant chaque fonctionnaire seul face à l'administration.

En ce qui concerne la réforme des retraites, les discussions sérieuses avec les partenaires sociaux ne pourront réellement débuter que lorsque la valeur du point sera clairement définie. Les lignes directrices présentées par le conseil d'orientation des retraites, ont été plusieurs fois remises en question par des membres du gouvernement. Le président lui-même, par ses propos évasifs, entretient un doute sur l'âge légal de départ en retraite. L'invention du terme « année pivot » renforce l'opacité dans laquelle le projet est maintenu. Face à autant d'imprécision, nous ne pouvons que nous inquiéter de la mise en place de ce projet. Toutes les projections montrent que la conséquence serait une baisse significative des montants de pension et l'allongement du temps de cotisations.

Lors de la CAPL du 31 janvier 2019, CAPL de contestation des avis finaux liés au rendez-vous de carrière, 4 enseignants contestaient l'avis émis par le Vice-Recteur à partir de la grille renseignée par l'IPR et le Chef

d'établissement. Durant cette CAPL, le Vice-recteur n'a souhaité revenir sur aucun des avis formulés. Or à la CAPL suivante, le 14 février, il nous a été annoncé oralement que 2 des 4 avis avaient changé et ceci hors du cadre réglementaire.

Comme nous l'avons déjà dit, le élus du Snes et de 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.

Dans le tableau d'avancement à la hors classe, les avis des évaluateurs primaires n'ont pas été reportés pour la grande majorité des collègues. Nous avons donc travaillé sur les avis finaux qui sont conformes aux contingents des 10% d'avis excellents et 45% d'avis très satisfaisants.

Nous constatons qu'à barème égal, des collègues plus proches de l'âge de la retraite que d'autres, sont classés après des collègues plus jeunes. Nous demanderons donc à ce qu'ils remontent dans la liste.

Lors de la dernière CAPL pour la Hors classe, une collègue avec un avis « à consolider » n'a pas été promue alors qu'elle avait le barème adéquat. La collègue en question est à nouveau promouvable dans une posture lui permettant d'être promue. Les avis finaux étant pérennes, cette collègue n'a aucune possibilité de voir son appréciation changer, d'autant plus qu'elle est née en 1955. Les barèmes liés l'ancienneté dans la page d'appel sont justement là pour permettre aux collègues approchant le plus de l'âge de la retraite d'être promus, offrant ainsi la possibilité d'une promotion pour tous.

Merci de votre écoute.