



Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
FERC-CGT

CGT Educ'Action 59/62

Bourse du Travail, Boulevard de l'Usine,
CS 20 111, 59030 LILLE Cedex
Tel: 03 20 52 27 9 e-mail : acad@cgteduc-lille.org
www.cgteduc-lille.org

Le 29 juin 2020

Déclaration CGT à la Commission Administrative Paritaire Académique des PLP *Congés formation, avancement à la « classe exceptionnelle »*

Monsieur le Président de la CAPA,

Cette CAPA sera donc la dernière CAPA consacrée à l'avancement à la classe exceptionnelle, puisqu'à partir du 1^{er} janvier 2021 les CAPAs perdront leur compétence en matière d'avancement. Ainsi en a décidé le gouvernement actuel et la loi dite de « Transformation de la Fonction Publique » adoptée l'été dernier. Voilà qui illustre cruellement ce qu'il faut entendre réellement derrière le terme de « dialogue social ».

A l'heure où partout l'aspiration démocratique à plus de transparence se fait sentir, l'Education Nationale, telle une grande muette, se recroquevillerait sur elle-même ? Ainsi aujourd'hui les mutations se déroulent en dehors de tout regard syndical, demain il en sera de même pour les promotions et avancements de grade. De cette non-transparence naîtra l'ère du soupçon sur tous les actes de gestion de l'administration.

A noter que, d'ores et déjà, le caractère « restreint » de cette CAPA, excluant certains élus paritaires de l'examen de l'avancement à la classe exceptionnelle, et plus encore de l'avancement à l'échelon spécial, était déjà un recul démocratique. Pour la CGT, toutes les questions concernant le corps devraient être examinées par tous les élus paritaires, sans discrimination en fonction du grade ; le caractère restreint de cette CAPA ne devrait pas exister.

Sur le fond du sujet principal à l'ordre du jour aujourd'hui, la CGT rappelle qu'elle n'a pas approuvé la mise en place de la classe exceptionnelle, ce 3^{ème} grade à accès restreint. Nous sommes par principe opposés à l'existence de grades particuliers auxquels tous les collègues n'ont pas accès de manière égalitaire avant leur départ en retraite. Nous revendiquons une déconnexion totale de la rémunération avec l'évaluation professionnelle. Nous revendiquons un avancement accéléré sur 15 échelons au cours d'une carrière avec un seul grade, et l'accès à l'indice terminal de la grille des salaires pour tous les personnels.

En outre, les conditions d'accès à ce nouveau grade sont particulièrement injustes, et cela est encore vérifié cette année.

Tout d'abord avec cette division en deux viviers et le fait que 80% des promotions sont accordées à ceux qui peuvent candidater au titre du vivier 1, ne laissant qu'une portion congrue – 23 promotions cette année ! – au vivier 2, alors que les promovables au titre du vivier 2 sont la grande masse des collègues (614 PLP). Ainsi seuls 3,74% des viviers 2 sont promus ! Une part encore plus faible que l'an passé où 6,2% des viviers 2 étaient promus. Alors qu'à l'inverse 100% des viviers 1 sont promus... et que toutes les possibilités de promotion au titre du vivier 1 ne sont

même pas utilisées, plus de la moitié cette année (46 promotions non utilisées soit 51,68%). Comble de l'injustice, les possibilités de promotions non pourvues au titre du vivier 1 ne peuvent être basculées pour promouvoir d'autres collègues au titre du vivier 2. Ainsi finalement, cette année au titre des deux viviers, il n'y a que 66 collègues promus à la classe exceptionnelle.

Ensuite, la CGT rappelle qu'elle n'approuve pas les critères de différenciation ouvrant droit à l'éligibilité au premier vivier : les fonctions accomplies dans des conditions d'exercices difficiles ou sur des fonctions particulières ont déjà été reconnues par un régime indemnitaire particulier ou ont ouvert le droit à un avantage spécifique d'ancienneté, permettant de progresser plus vite dans les échelons ; l'exercice en établissement difficile a aussi déjà été reconnu pour un accès accéléré à la hors-classe. Cela commence à faire beaucoup, surtout quand on songe à l'iniquité de la carte de l'éducation prioritaire pour les LP, qui ont toujours été les grands oubliés de ce classement, une carte qui n'a pas bougé depuis 30 ans, et dont on attend toujours une réforme toujours promise, toujours repoussée.

Enfin, si l'on regarde le barème qui permet de classer les collègues du vivier 2, le poids de l'avis du Recteur est écrasant, au détriment de l'ancienneté. L'avis « Excellent » donne 50 points d'avance, qui n'est pas rattrapable par l'ancienneté. C'est d'autant plus critiquable que nous avons du mal à comprendre comment vous avez déterminé les « excellent », « très satisfaisant », « satisfaisant » à partir d'appréciations littérales souvent difficiles à différencier.

Seul l'avis « Excellent » donne en fin de compte une garantie de promotion quand on est du vivier 2. L'an passé, il ne restait que 8 places de promotion pour des collègues ayant un avis « Très Satisfaisant » ; cette année, avec la baisse du nombre de promotions, dans votre projet, plus aucun avis « Très satisfaisant » n'est promu, mieux 9 collègues avec un avis « Excellent » ne sont pas même promus.

Pour la CGT, le critère de l'ancienneté de corps et d'âge doit primer. Cela permettrait de promouvoir des collègues proches de la retraite ; cela permettrait aussi de renouveler plus vite les 'places' de promotions, au fur et à mesure des départs à la retraite, ce qui sera un élément déterminant du système à partir de 2023 quand le maximum des 10% de classe exceptionnelle dans le corps des PLP aura été atteint.

Un mot pour conclure sur le CFP. Nous l'avons déjà dit l'an passé, nous le redisons cette année : cette CAPA arrive tard, trop tard. Il est souhaitable que les collègues n'attendent pas juin pour avoir confirmation de leur Congé Formation pour la rentrée. Souvent, cela entraîne, de plus, beaucoup de désistements. Une adaptation du calendrier serait à envisager.

Depuis 2011, vous avez introduit un coefficient correcteur entre les corps tenant compte du taux de pression de demandeurs par rapport aux possibilités d'ETP à répartir : ainsi, pour la 10^{ème} année consécutive, des Equivalents Temps pleins sont retirés au corps des PLP au profit du corps des Certifiés. Il est vrai que pour les certifiés, en 2011, il fallait attendre alors au moins 5 ans pour pouvoir obtenir un Congé Formation. Aujourd'hui, ce temps d'attente est descendu à la 2^{ème} demande, comme pour les autres corps. Nous nous approchons donc du moment où il faudra mettre fin à ce rééquilibrage entre corps.

Comme les crédits dédiés au CFP sont réglementairement limités, la CGT revendique que le Congé mobilité défini par le décret 90-857 du 25 septembre 1990, décret toujours en vigueur, soit utilisé, et que des crédits soient votés dans les lois de finance à venir. En effet, la préparation à l'agrégation ou la préparation à la reconversion dans un autre corps entrent de droit dans le cadre du congé mobilité défini dans ce décret. Ainsi, cela permettrait d'un part, de réserver le CFP pour les collègues souhaitant « *étendre ou parfaire leur formation professionnelle* » conformément à l'article 24 du décret du 15 octobre 2007 et, d'autre part, de satisfaire l'ensemble des demandes. Cela éviterait le classement, arbitraire à nos yeux, entre les demandes : par exemple, nous ne voyons pas pourquoi des collègues préparant des concours administratifs sont classés derrière ceux qui préparent l'agrégation ou un diplôme universitaire. Pour la CGT, seul le nombre de demandes, puis l'ancienneté générale de service, et enfin l'âge, sont des critères de départage pertinents.