

Le 05/07/2020



Déclaration SNEP-FSU
CAPA Hors classe 2020

M le Recteur,

la volonté du gouvernement actuel est de supprimer le contrôle paritaire c'est à dire le contrôle par des élus du personnel des opérations de carrière des fonctionnaires de leur corps. Pour ce faire, les CAPA et FPMA ont été vidées de leurs prérogatives.

Ce système avait été mis en place à la libération pour combattre le clientélisme et le népotisme, les passe droits, etc... permis par un système opaque. Il permettait d'obtenir le consentement des fonctionnaires à des devoirs importants fragilisants leurs droits. Pour en citer quelques uns : la continuité du service public, l'obligation de dénonciation de tout délit ...

Ces devoirs placent les fonctionnaires dans une position fragile face à leur hiérarchie qu'elle soit administrative ou politique. Les cartes scolaires, les promotions et autres opérations de carrière sont autant de moyens pour régler des comptes et éloigner un fonctionnaire trop gênant. C'est aussi l'occasion de s'acheter une loyauté et de permettre de poursuivre dans des pratiques douteuses voire illégales. Peut-on affirmer que ces pratiques n'ont plus cours sous une forme résiduelle, que la disparition du contrôle paritaire ne fera pas resurgir ces pratiques comme mode de gestion du personnel ? Nous avons bien peur que la réponse soit NON !

M le Recteur, nous voulons pour preuve du danger de la disparition du paritarisme, le dynamisme du contrôle paritaire dans notre ministère porté par un syndicalisme majoritaire visant l'intérêt général et la corrélation avec le faible taux de mise en cause pénale de ses agents par rapport aux autres ministères.

(<https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-responsabilite-penale-des-agents-de-letat>)

M le Recteur, nous voulons également pour preuve du danger de la disparition du paritarisme, les débats lors de la CAPA avancement d'échelon dans notre académie autour d'un choix visant à renforcer le poids des avis hiérarchiques dans l'avancement des carrières à la classe normale. Ce choix est en désaccord avec la mécanique de gestion déconcentrée de notre corps qui veut que lorsqu'il n'y a pas d'instruction alors la gestion du ministère s'applique dans les académies. Ce choix met en difficulté les services qui ne peuvent bénéficier des applications logicielles développées par le ministère et par conséquent tend les relations entre agents et élus du personnel lors des CAPA faute de document de travail complet. D'où vient cette lubie ? De quel groupe de pression ? Quelle idéologie nauséabonde est sous jacente pour ne pas assumer leurs prises de position ? L'opacité, le clientélisme et le népotisme, ... reviendraient-ils déjà ?

M le Recteur, nous voulons encore pour preuve du danger de la disparition du paritarisme, les décisions de changer sans aucune concertation les barèmes du mouvement intra académique en lésant les collègues disposant de priorités légales familiales au profit de situation de collègues n'en disposant pas. Mais aussi les nombreuses corrections de barèmes des candidats qui n'ont pu être faites. Chaque année, après qu'ait eu lieu l'affichage des barèmes aux candidats et que des échanges aient lieu entre eux et l'administration, les commissaires paritaires corrigeaient jusqu'à 40% des barèmes. Rien n'a changé mais par magie, il n'y aurait plus d'erreurs alors que le contrôle paritaire n'existe plus. On nous demande de croire, par exemple, que tous les collègues ayant une erreur en leur faveur l'ont dénoncée. Bienvenue dans le monde des bisounours ou plutôt celui du clientélisme et du népotisme où aucun contrôle n'est possible pour des barèmes surévalués ! Pas de barres précises sur les établissements, les communes, et les groupements de commune. Juste une

barre départementale qui ne renseigne sur rien et n'a qu'un rôle décoratif et d'affichage. Mais de qui se moque t'on ? Que dire de l'impossibilité pour un collègue obtenant son 17ème voeu de faire un recours pour savoir si il n'est pas lésé 16 fois !!!! Ou bien les agissement de l'administration dissuadant les collègues de faire des recours pour des motifs fallacieux ou qui en dehors de toute déontologie annonce à l'oral les barres non publiées ? Pour l'administration, ce qui n'est pas écrit n'a pas d'existence. Ces barres annoncées officieusement sont-elles justes ? Ces barres sont-elles publiques ou non ? Si c'est le cas pourquoi ne pas les publier ? Pourquoi certains pourraient disposer de ces barres et pas les autres ? N'est ce pas là encore une résurgence du clientélisme ? Que dire aussi des dizaines d'améliorations de mutations qui permettraient, suite au travail des commissaires, à plus de candidats de muter sur des voeux de meilleurs rangs ? L'administration a-t-elle embauché pour effectuer ce travail ?

M le Recteur, nous voulons encore pour preuve du danger de la disparition du paritarisme, les résultats du mouvement spécifique voile. Aucune logique liée aux Titres, diplômes et états de service en rapport avec la spécificité du poste. Là encore, un népotisme dont toute la profession connaît la réalité. Faire revenir un fonctionnaire chez lui en doublant tous ses collègues. Ce procédé est la règle dans notre académie. Un poste spécifique dans notre discipline n'est créé que lorsqu'il y a un fonctionnaire à faire revenir près de chez lui ou à placer. Au diable, l'homogénéisation des compétences sur tout le territoire au profit des élèves. Au diable la surconcentration de compétences de voile chez les enseignants dans ces établissements. Au diable le développement de la voile à Goyave, Sainte Rose, Pointe à Pitre, Basse Terre, ... pour des élèves majoritairement de milieux sociaux défavorisés ! L'élitisme et le népotisme sont plus importants ! Au diable le dynamisme des équipes avec la probable carrière de plus de 40 ans dans le même établissement de jeunes collègues. Au diable la logique de la fonction publique qui par la mobilité et le retour progressif des fonctionnaires chez eux sur l'ensemble de leur carrière grâce à un barème évitent les compromissions avec le tissu économique, social et politique local. Cette mutation est un fourvoiement d'une bonne partie de l'appareil rectoral tant le SNEP-FSU avait prévenu depuis plus d'un an. La fin du paritarisme laisse le libre champ à ces pratiques ... Croire que notre académie est la seule à avoir des tensions dans les mutations entre "déjà là" et "entrant à l'inter académique" est une méconnaissance totale de la fonction publique d'état ! Ces problématiques sont inhérentes à une fonction publique qui se veut équitable, transparente pour tous ses agents tout en favorisant l'homogénéisation des compétences sur tout le territoire national. Ne pas reprendre, par exemple, dans le barème académique un barème pour voeu préférentiel pourtant considéré comme priorité légale nationale est une faute qui n'a pour but que d'entretenir ce système de clientélisme plutôt que d'encourager un système donnant progressivement la priorité aux fonctionnaires servant sur notre territoire et demandant le même voeu chaque année au mouvement intra. De même, le refus sur notre archipel du déploiement plus important de l'Éducation Prioritaire pourvoyeuse d'un barème important lors des mutations intra participe aussi à générer ces tensions !

M le Recteur, nous voulons également pour preuve du danger de la disparition du paritarisme, l'alerte que nous avons dû transmettre à vos services concernant l'avancement à la classe exceptionnelle et particulièrement à l'échelon spécial. Vos services n'avaient pas recueilli les avis pour cette opération telle que le demande la Note de service n° 2020-046 du 13-2-2020. Les chefs d'établissement n'en avaient d'ailleurs pas été informés. Nous souhaitons également vous alerter sur des candidatures non retenues dans le tableau de promotion pour le vivier 1 de la classe exceptionnelle et qui n'ont reçues aucune réponse de la part de l'administration. En effet, votre administration ne semble pas connaître le Bulletin officiel n°17 du 25 avril 2019 et la liste des EPLE et écoles considérés en Éducation prioritaire pour cette opération. Sans le paritarisme, nous aurions une nouvelle fois eu un traitement de faveur dans notre académie sans même que personne ne puisse le savoir.

M le Recteur, nous voulons enfin pour preuve du danger de la disparition du paritarisme, l'opération de carrière qui nous rassemble aujourd'hui : la hors classe.

Le tableau de promotion semble receler de nombreuses erreurs :

- des candidats ont une ancienneté dans l'échelon de 4 années et plus. Or, ce n'est pas possible. Les échelons n'ont que 4 années et donc un candidat à l'échelon 9 avec 4 années et + est en fait au 10ème, un candidat à l'échelon 10 avec 4 années et + est au 11ème. Cela pourrait générer des erreurs dans le barème total de **9 collègues** et modifier le classement.
- des candidats ont des erreurs de barème en comparaison de l'année passée. En effet, chaque candidat dans le tableau doit progresser de 10 pts ou 20 pts chaque année selon le barème d'ancienneté dans la plage d'appel. Des candidats ont strictement le même barème que l'année passée. Cela pourrait générer des erreurs dans le barème total de **18 collègues** et modifier le classement.
- des candidats ne disposent pas du total de points auquel ils ont le droit au regard de leur valeur professionnelle et de l'ancienneté dans la plage d'appel. Cela pourrait générer des erreurs dans le barème total de **30 collègues** et modifier le classement.
- des candidats ont un avis "A consolider" c'est à dire le plus faible. Cet avis leur a été attribué sans RDV de carrière. Ils ont effectué un recours gracieux demandant que leur soit présenté cet avis officiellement afin de pouvoir le contester. Ils n'ont pas de réponse. Ces collègues étaient tous dans une situation particulière à la date de l'avis ad Hoc posé sans RDV de carrière : CLM, pas d'emploi du temps faute d'installations sportives et de salle de classe pour assurer leur repli, lettre de mission, en attente de poste adapté, intégration au corps des PEPS. Après consultation de leur dossier complet (avis d'inspection, de notation, notes pédagogiques, ...), il ne nous semble pas que l'avis "A consolider" soit en conformité avec l'ensemble de leurs carrières. Cela pourrait générer des erreurs dans le barème total d'au moins **4 collègues** et modifier le classement.
- des candidats ont formulé un recours sur l'appréciation finale de leur RDV de carrière en demandant la tenue de la CAPA de révision. Ils figurent pour la 1ère fois cette année dans ce tableau. Ils n'ont reçu aucune réponse et les commissaires paritaires non plus. Aucun document préparatoire n'a été fourni aux commissaires paritaires. Cela pourrait générer des erreurs dans le barème total d'au moins **2 collègues** et modifier le classement.
- comme ils vous en a fait part un candidat commissaire paritaire pourrait se retrouver en difficulté dans sa carrière professionnelle et syndicale face à ses collègues et mandants alors même qu'il n'a eu de cesse d'en informer votre administration. Nous souhaitons lire à toute la CAPA son courrier. Nous souhaitons également vous informer de son engagement de réparer la profession. Il versera ainsi dans une caisse de grève nationale la partie de salaire correspondant à cette promotion moins les impôts générés. Il en sera ainsi depuis la date de sa promotion jusqu'à ce qu'il atteigne la moyenne des anciennetés de corps des promus. M le Recteur, nous souhaitons savoir pourquoi, ce candidat n'a pas eu de RDV de carrière malgré les recours officiels et officieux ! Nous souhaitons surtout savoir si ses fonctions n'en sont pas responsables et si toutes les interventions de notre syndicat dont nous venons de vous lire que la modeste face émergée ne pourrait expliquer un harcèlement syndical que seuls deux interventions ministérielles auraient stoppées. Le contrôle paritaire en serait là encore le seul contre pouvoir possible.

En conséquence, M le Recteur, nous demandons que cette CAPA soit ajournée.

Nous vous demandons également que vous puissiez faire remonter à M le 1er ministre, M CASTEX, ce bilan de la campagne 2020 de toutes opérations de carrière en Guadeloupe pour le corps des PEPS. Nous souhaitons qu'il puisse le transmettre au ministre de la fonction publique en charge de la loi de transformation de la fonction publique afin d'analyser si cette réforme est toujours judicieuse.