

Déclaration des élus du SNES-FSU et du SNESUP-FSU – CAPA d'avancement d'échelon du 12 décembre 2014

Il est question, dans le cadre d'un nouveau cycle de négociations dit PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) – Avenir de la Fonction Publique, engagé par la ministre de la Fonction Publique, de la « déformation » actuelle de la grille de rémunération des agents publics. Le gouvernement semble là encore conditionner l'éventuelle intervention de mesures d'amélioration à la signature d'un accord général de ses projets par les organisations syndicales, qui contestent tant le gel du point d'indice depuis juillet 2010 que la rigueur du projet de loi de finances. La ministre promet, dans ce cadre, le financement nécessaire, ce dont la FSU n'est pas seule à douter, vu le contexte et l'orientation néo-libérale prise en matière de réduction de la dépense publique...

En tout état de cause, la confusion reste ici entretenue entre effets de carrière, dont ceux maintenant une discrimination hommes-femmes toujours présente, et évolution du pouvoir d'achat, alors que cinq millions d'agents de la fonction publique n'ont plus, depuis des années, en guise de revalorisation financière, que la GIPA au sommet du grade, les heures supplémentaires synonymes de destruction de l'emploi public, et le recours général aux seuls systèmes indemnitaires. Le gouvernement envisage toujours en effet de poursuivre le gel du point d'indice jusqu'en 2017. Fondamentalement, la politique salariale conduite dans la fonction publique depuis 2000 est inacceptable parce qu'elle est inefficace économiquement et parce que les revenus salariaux des fonctionnaires ne sont pas si élevés et sont très hétérogènes. Son application atrophie le dynamisme économique du pays en comprimant la consommation des ménages qui dépensent les revenus de leur travail pour vivre.

Le recul du pouvoir d'achat des fonctionnaires est tel qu'on en arrive à ce que le traitement minimum dans la fonction publique doive régulièrement être relevé, sauf à passer en dessous du SMIC, un comble pour l'État employeur ! Il faut aussi souligner que les politiques de rémunération dans la fonction publique ont abouti à une baisse de 16 % des traitements nets de 2000 à 2014 (1/6ème de pouvoir d'achat). Cela signifie par exemple qu'un enseignant qui a dix ans d'ancienneté en 2014 a un pouvoir d'achat équivalent à dix mois du salaire de l'année 2000 d'un enseignant qui avait alors la même ancienneté. Des métiers qualifiés, dont la fonction publique a besoin, ne sont donc plus attractifs. Outre un déclassement de nos catégories qui ne fait désormais aucun doute, d'autres facteurs montrent qu'une revalorisation est urgente : le traitement indiciaire brut maximal d'un certifié (7ème échelon de la hors classe) est aujourd'hui plus bas que celui d'un 11ème échelon en 1981.

La politique de réduction du salaire censée favoriser l'emploi, est injuste économiquement mais aussi contre-productive. En fait, le discours tenu depuis 2010 promettant la reprise économique et des emplois en échange du gel des salaires ne tient pas ses promesses. C'est l'inverse qui se produit : hausse du chômage et croissance en berne. Et, finalement, l'austérité ne fait qu'aggraver la crise en pénalisant particulièrement les plus pauvres, ceux dont la seule richesse est l'accès à des services publics de qualité et le droit à la protection sociale. C'est pour cela également qu'il doit être mis un terme à cette politique et au gel de la valeur du point d'indice.

En même temps, dans nos professions, la crise de recrutement perdure, et a été largement aggravée par des conditions d'entrée dans le métier toujours inacceptables. Un service public de qualité exige pourtant la création d'emplois publics statutaires répondant à ses besoins, une rémunération et des perspectives de carrière pour ses personnels à hauteur de leur qualification et de leur rôle social, et une profession sinistrée comme la nôtre requiert aujourd'hui des mesures ambitieuses pour retrouver, à son entrée, un vivier suffisant.

Toute carrière connaît un début : nous nous félicitons de l'amélioration récente de la prise en compte des années de services contractuels pour le classement initial dans le corps, obtenue grâce au combat mené toute ces dernières années par la FSU contre la règle dite du butoir et pour l'assouplissement de celle dite de continuité des services. Nous attirons néanmoins votre attention sur le fait que nous doutons très sérieusement que tous vos services travaillent de la même façon quant à la prise en compte, parmi ces périodes passées de services contractuels, de l'intégralité de l'ancienneté acquise depuis une requalification d'engagement en CDI. Ce doute est renforcé par la constatation récente d'erreurs et par l'absence de toute visibilité des périodes séparant deux affectations et la quotité d'emploi afférente, qui reste toujours celle fixée par le CDI initial, dans les états de service utilisés par l'administration : ceux-ci n'ont connu aucune adaptation depuis les lois de 2005 et de 2012. Nous vous demandons instamment de procéder aux vérifications opportunes dès maintenant, ainsi qu'à l'harmonisation nécessaire des décisions de classement actuellement notifiées aux stagiaires concernés, qui engagent non seulement leur barème au prochain mouvement, mais également toute la poursuite de leur carrière future.

Il nous faut aussi dénoncer l'absence totale de publicité faite par l'administration à la mesure transitoire prévue par le décret n° 2014-1006 du 4 septembre 2014 pour les personnels ayant fait déjà fait l'objet d'un classement antérieur, qui peuvent demander l'établissement d'une nouvelle proposition avant le 6 mars 2015. Cette nouvelle proposition de classement au 1er septembre 2014 suivant les règles modifiées du décret de 1951, outre qu'elle ne retient bien sûr pas l'ancienneté acquise depuis la nomination en qualité de stagiaire, ne reprend pas non plus la bonification d'un an, dite Chatel, initialement appliquée aux premiers classements, alors même que celle-ci reste en théorie applicable à tout lauréat d'un concours autre que ceux rénovés 2014, et demeure notamment appliquée au classement des lauréats du concours exceptionnel, quels que soient leurs services contractuels antérieurs. Cette suppression reste contestable et donnera vraisemblablement lieu à des contentieux, au vu même de propositions très souvent moins favorables, de ce seul fait, que la poursuite de la situation actuelle. A cela, s'ajoute, à l'heure de l'exercice du droit d'option, le casse-tête individuel de l'incidence possible, dans l'un ou l'autre cas, d'un avancement d'échelon au titre de la présente campagne.

Au niveau de l'avancement d'échelon comme de grade, certaines disparités disciplinaires persistent, dans lesquelles interviennent les écarts de notation pédagogique et la fréquence des inspections.

Le droit de regard des hiérarchies locales reste exorbitant sur l'évolution de carrière individuelle, en même temps qu'il ne permet aucune interrogation réelle sur la qualité du service public, et son amélioration sur tout le territoire par le véritable travail des équipes pédagogiques. Sans déconnexion de l'évaluation duale (administrative et pédagogique) de l'avancement de carrière, qui devrait être le plus rapide pour tous, la seule appropriation formaliste et injonctive du « travail en équipe » par la hiérarchie continuera d'avoir deux effets négatifs :

- le sentiment donné aux personnels qu'on leur dénie liberté pédagogique et créativité collective ;
- le heurt contradictoire avec un enfermement maintenu des personnels dans une démarche d'évaluation fondée sur les seuls « mérites » des individus, et la perspective d'une sanction ou promotion financières de leurs capacités comparées.

Ce qui aboutit, d'une part, à l'affaiblissement du travail disciplinaire comme composante centrale de notre métier, et d'autre part, à la mise en concurrence artificielle des personnels au sein des mêmes équipes.

Nous avons alerté l'administration dès juillet dernier sur le fait que les reclassements successifs en faveur des certifiés devenus agrégés stagiaires (15 cette année), durant l'année même de leur stage et au moment de leur titularisation dans le nouveau corps, en fonction de promotions dans le corps d'origine, sont, selon toute probabilité, illégaux depuis une récente décision du Conseil d'État (CE 15 janvier 2014, n° 368906). Or, ils ne sont pas sans incidence, car ils amputent de fait le contingent des échelons correspondants de certifiés. Vos services nous ont indiqué que le ministère n'entendait pas appliquer le considérant de principe de cette décision au cas de ces personnels. En conséquence, 15 autres certifiés ne bénéficieront pas d'une promotion d'échelon.

Le SNES et le SNESUP continuent de revendiquer une véritable revalorisation de la carrière de tous, en commençant à l'indice 495, et en établissant pour le 11^{ème} échelon un indice terminal 783 correspondant à l'actuelle fin de la hors-classe, la reconstruction du reste de la carrière en conséquence sur onze échelons, sa déconnexion de l'évaluation et un avancement au rythme le plus rapide pour tous, outre le rattrapage de la valeur du point d'indice commun à tous les fonctionnaires et le retour à son indexation sur les prix.

A terme, la revalorisation de nos carrières doit conduire au recrutement de tous les enseignants dans le corps des agrégés, avec intégration des actuels certifiés dans ce même corps.