

## Déclaration préalable des élus SNES-FSU et SNESUP-FSU à la CAPA du 12 mars 2019

Nous tenons tout d'abord à vous faire part de notre dénonciation du projet de loi sur la Fonction Publique que ce gouvernement prévoit de présenter devant les assemblées. Après le retour du gel de la valeur du point d'indice et les pertes de pouvoir d'achat qu'il continue d'entraîner, la mauvaise compensation de la hausse de la CSG, le rétablissement du jour de carence, ce projet de loi dit de transformation de la Fonction Publique constitue une remise en cause sans précédent de celle-ci et du modèle social qu'elle a instauré dans ce pays, et un renoncement à la faire évoluer pour répondre à tous les besoins de la société et garantir plus et mieux aux usager-es des services publics de qualité, sur l'ensemble du territoire.

Ce projet vise, entre autres, à vider de leur substance les commissions paritaires, et ce dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il prévoit de ne plus donner aucun droit de regard sur les actes de gestion des agents (mutations, promotions, etc). C'est l'administration qui affecterait ou nommerait de manière unilatérale, en toute opacité, sans aucune vérification par des élus du personnel du respect des droits de chacun, sans possibilité pour les personnels de contester les décisions autrement que par un recours individuel devant l'administration puis devant les tribunaux administratifs. Le gouvernement entend soumettre les agents publics au bon vouloir de l'autorité hiérarchique et les isoler face à elle. C'est une régression historique de leurs droits et garanties qui, en opacifiant la carrière et les mutations des fonctionnaires, droits statutaires qui ne se monnaient pas, privera également le citoyen utilisateur du service public de la seule garantie possible que le fonctionnaire est, a priori, à l'abri des pressions, et agit dans l'intérêt général.

Dans une même optique destructrice des droits et avancées statutaires qu'il nous aura fallu des années pour conquérir, ce projet contient une remise en cause des CHSCT, de leurs prérogatives et des moyens de les faire fonctionner, un élargissement des dérogations au principe du recrutement par concours sur un emploi permanent et la création d'un « contrat de projet », faisant du contrat et de la précarité la voie principale de recrutement (alors que, déjà aujourd'hui, 20% des agent-es ne sont pas titulaires), l'introduction des ruptures conventionnelles, des mobilités imposées, la possibilité d'externalisation de services avec des détachements vers le privé sans droit d'option, etc... C'est en fait un plan pour « accompagner » celui de la suppression de 120 000 postes d'ici 2022, et le renforcement de l'irruption des règles concurrentielles et néo-managériales propres à la grande entreprise dans la gestion du service public, de ses agents et de ses rapports avec les usager-es.

Gageons qu'aux côtés de l'ensemble des salarié-es, et dans le cadre plus général, d'une journée d'action interprofessionnelle (grève, manifestations, rassemblements), les agents publics sauront faire du 19 mars prochain un temps fort de mobilisation pour dénoncer ces attaques portées à la Fonction Publique.

Revenons ici, en particulier, sur le rôle du paritarisme au travers du sujet principal de cette séance. Pour mâtiner l'aspect toujours quelque peu bureaucratique que prend la prise en compte de la valeur professionnelle dans nos corps à forts effectifs, certains recteurs avaient, dès la procédure de révision de l'appréciation finale émise, accepté au moins de réexaminer, sans hiérarchisation, la distribution initiale des appréciations faites sur les différents items, ce qui a permis d'aboutir, ailleurs qu'ici, à un certain nombre de révisions. Nous avons pour notre part déjà dû assister à une absence quasi-totale de remise en cause, et à quelques affirmations, non vérifiables faute de documents, de la prise d'un second avis auprès des évaluateurs primaires.

En réalité, nous avons acquis la certitude, au vu des documents préparatoires de la séance d'aujourd'hui, qu'au-delà de la connexion mécanique (et réductrice), que nous dénonçons, entre l'évaluation et la promotion, pour l'établissement de la fraction des 30 % des deux « listes » rectorales des personnels promouvables, on a bien procédé dans cette académie à un calibrage préalable du nombre d'« excellents » à distribuer, mais également surtout, à celui des « satisfaisants » et « à consolider », dans la recherche a priori de ce qu'on pourrait qualifier d'« un nombre suffisant de mauvais pour promouvoir tous les bons ». Ce n'est d'ailleurs qu'en intervenant à ce sujet que nous avons obtenu que l'usage d'un barème de pré-classement soit étendu aux personnels « satisfaisants », ce qui, de toute façon, restera visiblement sans conséquences favorables pour aucun des personnels de cette catégorie.

On est donc parti du principe a priori que tous les « excellents » seraient promus, que leur nombre impliquerait une discrimination à faire entre les seuls « très satisfaisants » et, parallèlement et surtout, que « satisfaisant » ou « à consolider » n'entraînerait jamais de promotion accélérée. C'est là que se situe le problème d'un traitement bureaucratique ab initio qui aujourd'hui, rétrospectivement, mais également pour l'avenir de ces opérations (si elles venaient à échapper dorénavant à tout regard des élu-es du personnel), nous renforce dans l'idée qu'une méritocratie liant l'évolution de la rémunération aux seules vertus et talents retenus dans ces conditions pervertit la garantie d'une progression de carrière du fonctionnaire et ôte, du point de vue de nombre des individus concernés, une grande part de sa légitimité à la procédure de l'évaluation de leur valeur professionnelle.

Et ce, même s'il ne s'agit ici que de deux moments, heureusement limités en ce qui concerne leur impact, dans l'avancement d'échelon de la classe normale.

Et que penser de l'utilisation d'un barème, même indicatif, bornée à une fraction des personnels concernés par une opération de gestion collective ? Il est vraisemblable qu'elle sera source de contentieux, car l'établissement d'une liste par ordre de mérites décroissants n'échappe à la critique de l'erreur d'appréciation que si elle s'est fondée sur la démonstration d'un examen approfondi des situations individuelles, et si elle ne comprend pas, comme en l'espèce, un nombre excessif de premiers ex-aequo (32 dans le 6ème échelon et 69 dans le 8ème)... et de derniers ex-aequo (12 dans le 6ème échelon et 11 dans le 8ème). Et qu'en aurait-il été réellement pour cette dernière catégorie si nous n'avions pas obtenu que vous étendiez l'utilisation du barème aux personnels jugés « satisfaisants », donc aucun au demeurant n'a pu bénéficier de la bonification d'ancienneté, du fait du barémage de l'avis recteur lui-même pour les deux seules catégories des « très satisfaisants » et « satisfaisants ».

Faute de toute procédure minimale de contestation possible pour les « non renseignés » initiaux, du fait de raisons statutaires qui sont toutes, pourtant et expressément, conservatrices des droits à avancement, et faute pour les élu-es de disposer par ailleurs de toutes les informations nécessaires à la vérification du barémage des items affichés (tableaux de l'évaluation de tous les promouvables) pour les « très satisfaisants » et « satisfaisants » de la liste, nous ne pourrions déjà nous contenter, en tant qu'élu-es, des ajustements éventuellement faits à la « barre » pour respecter la représentation du genre dans le corps.

Nous vous demandons donc instamment de revoir les modalités ayant présidé à ce classement des promouvables et l'introduction d'un barème pour tous, tenant compte, sans pondération excessive des avis recteurs, a minima, des autres discriminants aujourd'hui seuls réservés au classement des « très satisfaisants » et « satisfaisants ».

N'en déplaise à notre ministre, nous ne sommes pas encore, lorsque nous siégeons, le public passif d'une séance de cinéma.