La CAPA d’accès à la Hors-classe 2018 s’effectue dans des conditions exceptionnelles. Nous siégeons cette année de manière très tardive car les arbitrages financiers pour l’accès à la HC du premier et second degré n’ont été effectués que la semaine dernière. Notre première question est donc de savoir si l’administration est en capacité de nous fournir les contingents ce matin pour que nous puissions acter réellement le passage de nos collègues à la HC. Ce retard n’est pas sans conséquences sur notre travail. Les commissaires paritaires n’ont que 2 jours et demi ouvrés pour préparer la phase d’ajustement, c’est un travail très lourd et le fait d’amputer ½ journée ce matin n’est pas sans conséquences. Certes, l’administration nous avait proposé de siéger en amont de la parution des contingents, il ne nous semble cependant pas souhaitable ni raisonnable de travailler de cette façon.

 La CAPA d’accès à la HC est un moment important dans la carrière des collègues car elle touche à un sujet devenu très sensible, celui des rémunérations. Nous dénonçons depuis maintenant près de 10 ans, tel un mantra, la baisse de nos salaires et de notre pouvoir d’achat : gel de la valeur du point d’indice, hausse du prélèvement pension civile, rétablissement du jour de carence, report d’un an des mesures PPCR prises à partir de 2018, augmentation du taux de la CSG sans compensation intégrale dans un contexte où toutes les dépenses incompressibles telles que l’énergie, le logement ou encore les assurances et mutuelles ne cessent d’augmenter. La mise en place du PPCR ne suffit pas à compenser les éléments précédemment cités. Cette diminution est d’autant plus insupportable qu’à la lecture du rapport sur l’éducation de l’OCDE, nous sommes l’un des seuls pays avec le RU et la Grèce qui a vu le salaire statutaire des titulaires baisser entre 2000 et 2015, partout ailleurs, il augmentait.

Une mesure a tout de même retenu notre attention ces derniers jours au sujet des rémunérations : l’annonce d’une prime de 1000 euros annuelle pour les enseignants en REP + . Cette prime concernera environ 4000 collègues, elle ne permet donc pas de répondre à la nécessité de revalorisation salariale de l’ensemble des collègues. Cependant, notre inquiétude est ailleurs. Notre ministre a annoncé que des versements supplémentaires seront proposés les années suivantes avec la possibilité d’un adossement d’une partie de cette indemnité aux progrès des élèves et à l’accomplissement du projet d’école et d’établissement qui y contribue. Cette annonce fait suite au conseil des ministres du 12 juin où le gouvernement a acté je cite : « la refonte de la rémunération des agents publics, avec une remise à plat complète des modalités de rémunération des agents publics et la généralisation de la rémunération au mérite au niveau collectif et individuel". Cette obsession de la prime au mérite n’est pas nouvelle, elle découle d’une idéologie ultra-libérale qui a été théorisée sous le nom de new management public. Nous dénonçons donc cette proposition de revalorisation et sa conséquence, l’individualisation des carrières et l’autonomie des établissements, notamment parce que nous savons qu’elle est vouée à l’échec. En effet, elle a été testée aux Etats-Unis et le bilan de cette mesure montre que les enseignants qui ont perçus ces primes n’ont pas faits davantage progresser les élèves. Pire, en Suède, pays qui a poussé le plus loin l’autonomie des établissements, les résultats sont catastrophiques : les élèves ont régressé mais pas les inégalités sociologiques et les établissements ne parviennent plus à trouver de chefs d’établissements avec 0.6 candidatures par postes vacants. La situation est tellement catastrophique dans ce pays que l’OCDE, qu’on ne pourra pas taxer de marxiste, réclame la re-étatisation de l’éducation nationale. L’objectif de cette mesure n’est donc pas l’efficacité mais de mettre en place une nouvelle forme de management. Vous y rajoutez la fin du paritarisme et l’on obtient un vieux rêve des libéraux, la fin du fonctionnariat et du statut.

 Pour revenir plus concrètement à ce qui nous réunit ce matin. Nous nous félicitons de plusieurs éléments. L’administration a été attentive à la répartition par genre des promotions, nous remarquons également que les inégalités par disciplines que nous pointons du doigt depuis de nombreuses années ont tendance à se résorber. Ce n’est pas encore suffisant mais nous sommes sur la bonne voie. Autre point de satisfaction, le PPCR a une ambition, celle de permettre à l’immense majorité des enseignants de parcourir l’ensemble des deux grades. Nous ne pouvons que l’appuyer. Nous regrettons en revanche que l’Etat ne se donne pas encore les moyens de réaliser cette ambition. Nous sommes en période transitoire et pour permettre à chacune et chacun d’accéder à la HC, il serait nécessaire d’augmenter les contingents, au moins de manière ponctuelle, pour éviter l’effet d’engorgement sur le 11e et 10 e échelon. L’administration a été attentive aux 11e échelons avec trois années d’ancienneté, mais une quarantaine de collègues en âge de partir à la retraite l’année prochaine avec un avis satisfaisant du recteur restent non promus. Nous vous faisons la proposition de modifier leur avis et ainsi de permettre à une partie d’entre eux d’accéder au grade qu’ils ont vocation à parcourir. Autre élément, un certain nombre de collègues n’ont pas d’ancienneté de grade, nous vous demanderons de les rétablir en reprenant leur ancienneté de corps, leur permettant ainsi d’être promus.

Merci de votre attention.