

L'application de la loi du 6 août 2019 dite de «transformation de la fonction publique» impliquant la disparition des CHS-CT et remettant en cause les compétences des CAP s'est faite à marche forcée, sans écoute des organisations syndicales, actant de fait leur exclusion de la gestion des carrières des personnels. Elle ne garantira plus la transparence et l'équité dans les opérations de mutation, dès le 1^{er} janvier 2020 et dès le 1^{er} janvier 2021 sur l'avancement et les promotions.

Ainsi, lors du groupe de travail académique sur les lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels, les représentants de l'administration ont affirmé que, comme prévue par la loi de transformation de la fonction publique, les déclinaisons départementales ne seront pas élaborer en GT avec les OS. La FSU a alors protesté que ne pas avoir la possibilité de participer au travail, par exemple en GT, sur les circulaires départementales est un véritable recul quant au dialogue social.

Le démantèlement du paritarisme – contre lequel, faut-il le rappeler, le SNUipp-FSU réaffirme sa ferme opposition - accentuera encore le fait que les collègues soient livrés à l'arbitraire de la hiérarchie et à l'opacité de ses décisions. Car, en effet, au regard du refus de l'administration des Ardennes de communiquer les critères d'évaluation des 11 compétences professionnelles malgré les multiples demandes de notre part, la situation de l'évaluation des personnels et, par conséquent, celle de l'avancement et des promotions sont loin d'être transparentes.

Procédures d'évaluation dont nous sommes contraints de constater qu'elles n'ont que l'apparence de la rigueur, quota de 30 % du nombre d'accélération de carrière, le management mise en oeuvre au sein de notre administration n'est pas beaucoup plus évolué que le vieux principe de la carotte et du bâton dans l'objectif de faire régner l'ordre pédagogique et administratif au sein des écoles.

Pour ces raisons notamment, depuis des années, le SNUipp-FSU demande l'avancement au rythme le plus rapide pour tous les collègues.

La profession a énormément perdu en rémunération depuis trois décennies à cause de l'absence de revalorisations statutaires et conjoncturelles alors que les conditions de travail se sont considérablement dégradées et la charge de travail accrue.

Si certains ne comprennent pas l'exaspération grandissante des enseignants, qu'ils réfléchissent à l'effet du slogan « L'école de la confiance » au regard de ces mauvais traitements managériaux et salariaux.

Non content d'avoir gelé le point d'indice et suspendu les maigres revalorisations prévues par le protocole PPCR à son arrivée, le gouvernement tente d'imposer un projet de loi sur les retraites dont les enseignantes et les enseignants vont être les grands perdants, les pensions pouvant baisser jusqu'à 30 voire 40 %.

Aussi, après avoir stoppé net les faibles revalorisations prévues en 2017, le ministère se voit contraint désormais, face à la contestation, d'entamer un cycle de discussions - qui se poursuivra jusqu'en juin – en promettant une revalorisation des PE inscrite dans la loi en compensation des effets négatifs de la mise en place du projet de loi gouvernemental de la retraite par points. Cependant, l'avis qu'a rendu le Conseil d'État sur celui-ci - qui déplore l'état d'impréparation totale du projet de loi - est cinglant. Il indique notamment qu'une loi de programmation visant à amortir les effets négatifs de la réforme des retraites pour les personnels enseignants serait frappée d'inconstitutionnalité. Aïe ! L'annonce martelée par Matignon et la rue de Grenelle d'une revalorisation substantielle des enseignantes et des enseignants des écoles ne reste donc qu'une promesse. Une promesse qui, selon l'adage, n'engage que celles et ceux qui y croient.

D'autant que les premières discussions confirment que le ministère ne prend aucun engagement réel. Lors de l'Atelier n° 1, il a seulement confirmé l'enveloppe supplémentaire de 500 millions sur le budget 2021 et annoncé une loi de programmation pour la période de 2022 à 2026 qui serait complétée d'un rapport pour projeter les

dépenses sur une durée plus longue. Un rapport... autant dire qu'on est loin d'une assurance de financement qui permettrait de rendre crédible la promesse des fameux 10 milliards s'étalant jusqu'en 2037.

De plus, le ministère souhaite – en même temps - revoir les différentes missions exercées par les PE. « Enseignement, accompagnement des élèves, relations aux familles, continuité du service public » : sur chacun de ces points, la rue de Grenelle reste évasive et ne dit pas, pour l'instant, comment elle veut faire évoluer les missions des PE.

Sans doute le contexte n'est-il pas à la divulgation de contreparties et donc d'une charge de travail à la hausse.

Pour le SNUipp-FSU, il ne saurait être question que la charge de travail augmente en échange d'une revalorisation salariale. C'est pourquoi nous avons redit notre opposition à une formation continue obligatoire pendant les vacances, même rémunérée. Nous avons aussi rappelé la nécessité de reconnaître l'ensemble du travail « invisible » effectué par les PE qui dépasse largement le cadre des 108 heures annuelles réglementaires.

Lors de l'Atelier n°2 du chantier réforme des retraites, la semaine passée, le contexte de défiance et de mal-être de la profession s'est renforcé par l'annonce d'une loi de programmation courant sur la période 2022-2026 et non jusqu'en 2037.

Le gouvernement persiste à nous balader, continuant à évoquer des engagements qui n'ont aucune valeur juridique.

Pour le SNUipp-FSU, il n'y a, à ce stade, pas d'autre choix que de déconnecter complètement le dossier revalorisation des enseignant.es de celui de la réforme des retraites.

Le MEN a été incapable de rendre compte de la réalité des pertes que subiraient les enseignant-es. Les cas-types présentés dans l'étude d'impact sont inacceptables. Ils présentent des situations idylliques qui ne correspondent pas à la réalité.

A partir de maintenant, pour le SNUipp-FSU, les discussions doivent se concentrer sur l'amélioration des conditions de travail et une revalorisation conséquente de nos salaires, sans contrepartie, passant par le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, l'indexation du point d'indice sur l'inflation et une refonte importante des grilles afin que les salaires soient en adéquation avec la moyenne des pays comparables.

Après avoir mis à bas les instances paritaires, seules garantes de la faible démocratisation sociale dans notre institution, le gouvernement s'attaque à l'un des acquis sociaux les plus importants pour notre société. Il poursuit dans la voie d'une gouvernance autoritaire – à tous les niveaux, jusqu'aux échelons administratifs les plus proches des agents - afin d'imposer sa politique managériale et sociale rétrograde et dangereuse pour le service public et ses agents.

«Mais ça n'dura pas toujours», comme le prédisait une estampe publiée à l'aube de la Révolution Française.

Pour conclure, nous déplorons que le groupe de travail en préparation à cette CAPD n'ait pas été déplacé alors qu'un appel intersyndical et interprofessionnel à la grève avait été lancé pour le vendredi 24 janvier, dans le cadre du mouvement social contre le projet de loi des retraites qui marque notre pays depuis des semaines.