



**Déclaration de la CGT Éduc'action Paris  
CAPA Avancement d'échelon accéléré des PLP  
Lundi 2 mars 2020**

Depuis le 5 décembre, notre pays vit au rythme des mobilisations populaires contestant le projet de réforme des retraites du gouvernement.

Ce projet de réforme est massivement rejeté tant par l'opinion publique que par les experts économiques de tous bords. Même le Conseil d'État a taclé le gouvernement en dénonçant des projections financières floues et partielles ainsi que le manque de visibilité pour les futurs retraités. Ce que nous avons tous compris, c'est que cette réforme est d'abord budgétaire et veut nous contraindre à travailler plus longtemps avant une retraite pleine et entière dont le montant sera fortement en baisse par rapport à celui obtenu avec le système de retraite par répartition dont nous demandons le maintien et l'amélioration. L'utilisation du 49-3 et l'interdiction des rassemblements de plus de 5000 personnes (pour soi-disant coronavirus) montrent bien un gouvernement incapable de convaincre du bien-fondé de cette réforme et prêt à tout pour museler la démocratie.

Alors que les enseignants, de l'aveu même du gouvernement, seraient les grands perdants de cette réforme, le ministre de l'Éducation nationale, devant la forte mobilisation dans ce secteur, a annoncé des revalorisations et a ouvert une série de concertations sur ce sujet.

Les discussions entamées prouvent que la pérennité des revalorisations promises jusqu'en 2037 n'est pas garantie. Aucune piste crédible sur le montant et les modalités de revalorisation concernant la loi de programmation pluri-annuelle annoncée par le gouvernement n'a été donnée au-delà de 2021. Quelle confiance accorder aux promesses d'un gouvernement qui a suspendu pendant un an les revalorisations prévues dans le PPCR ?

Pour le moment, la revalorisation se limite à 500 millions d'euros, ce qui est sans commune mesure avec les 30% de perte de pension qu'engendrerait la réforme.

Sur cette somme, seule environ la moitié, serait consacrée à une réelle augmentation du traitement. Le reste serait consacré à la rémunération de formations indemnisées pendant les vacances scolaires et aux remplacements internes dans les établissements pour les absences de courte durée, ou encore à une amélioration des changements de grade pour les personnels en fin de carrière. Très largement, les personnels comprennent bien que pour gagner plus il faudra travailler plus. Nous dénonçons ces revalorisations qui se feraient majoritairement par l'introduction de primes, essentiellement pour les enseignants, et qui viseraient, en parallèle, à « redéfinir » le métier. Plus que jamais, la CGT Éduc'action exige l'abandon de la réforme des retraites, une revalorisation salariale immédiate de 400 euros et une hausse de la valeur du point d'indice et des grilles indiciaires, sans contrepartie, pour tous les personnels de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, d'autres sujets alimentent la colère des personnels de l'Éducation :

La poursuite de la destruction des services publics avec comme conséquence des milliers de suppressions d'emplois et des conditions de travail aggravées.

La loi de transformation de la Fonction Publique, quant à elle, remet en cause le statut des fonctionnaires. Cette même loi vide les CAP de leurs prérogatives, en faisant disparaître en 2 ans, tout le travail paritaire de gestion des carrières et en les réduisant à de simples commissions de recours ou de discipline.

Cette CAPA nous rappelle que pour remédier au gel interminable du point d'indice, le seul espoir de nos collègues pour améliorer leur traitement est d'espérer une hypothétique accélération de carrière ou pour la majorité d'entre nous, une promotion à l'ancienneté. Or, cette augmentation marginale est bien entendu complètement insuffisante, et ne suffit clairement pas à réhausser l'attractivité de nos métiers, ni à compenser les gros efforts produits par une majorité d'enseignants.

Parallèlement, le nouveau système de promotion, s'il est moins brutalement injuste que le précédent, s'appuie sur une notion subjective de "mérite" qui n'a pas le moindre sens dès lors que l'on sait ce qu'est le métier de PLP et la multitude de formes que revêt sa pratique.

Comment en effet comparer les "mérites" entre PLP ?

Personne n'est capable de répondre à cette interrogation, sauf à introduire des critères de départage qui ne doivent rien au "mérite". C'est ainsi qu'il a été décidé en haut lieu, là où personne n'enseigne jamais, que seuls 30% du corps pouvaient être "méritants". Les 70 autres % ne le sont pas et ne peuvent l'être, par simple décision administrative.

Comme il faut bien trouver les heureux élus "méritants", le ministère a donc créé une nouvelle usine à gaz qui mêle inspection, rendez-vous auprès du proviseur et notation du recteur, ce dernier devant trancher sans avoir jamais rencontré aucun des enseignants qu'il évalue pourtant.

Comme il faut choisir 3 enseignants sur 10, l'arbitraire, allié au contingentement, semble se multiplier.

En ce qui concerne la carrière des personnels, la CGT Educ'action continue à revendiquer un déroulement sur 35 ans maximum avec un seul grade ou classe par corps réparti sur 20 échelons et ce d'autant plus que le recrutement se fera désormais après le M2 donc après 5 ans d'études dont nous demandons l'intégration dans les années prises en compte pour la retraite.