



Madame La Rectrice

Mesdames et Messieurs les membres du CTA

L'ordre du jour de ce CTA est essentiellement tourné vers les nouvelles lignes de gestion, mobilité et promotions.

Nous avons pu largement en discuter lors des groupes de travail dédiés.

Les positions du SNALC sont très connues par vos services. En ce qui concerne les mobilités, le SNALC condamne une fois de plus avec la plus grande fermeté la fin des CAPA et CAPD qui étaient des organes de contrôle, de vérifications et d'améliorations au bénéfice des agents. Vos lignes directrices ainsi que leurs bilans ne sont que des leurres visant à faire croire que le dialogue social est maintenu. Vous savez très bien qu'il est rompu et que vous nous donnez que des informations que nous ne pouvons vérifier. Sans le barème des candidats, sans un tableau précis des postes mis au mouvement, sans un tableau précis des postes injectés et retirés au dernier moment, la multiplication des postes à profil, on ne peut que douter de la qualité de vos opérations. Ce manque de transparence est un scandale qui a fait faire un bond en arrière de 100 ans à notre institution. Comment ne pas croire qu'on n'arrangera pas les petits amis ? Comment voulez-vous que les organisations syndicales viennent aider les personnels dans leurs recours ? Continuez à agir ainsi et vous fomenterez des mouvements radicaux. Ne voyez-vous déjà pas que des syndicats extrémistes viennent faire de la récupération auprès des collectifs d'enseignants, d'AESH, d'AED etc.

C'est par des syndicats puissants, des échanges contradictoires, des remontées précises de terrain, qu'on pourra ramener de l'apaisement, de la modération et de la confiance auprès des agents.

Quant aux lignes directrices de promotion, vous avez pu noter la semaine dernière les divergences de points de vue entre les 4 syndicats. Vous savez très bien que le SNALC défend un système de promotion qui reconnaît les talents et qui protège les plus fragiles. Le SNALC défend l'investissement professionnel et une modernisation de la fonction publique. Ceux qui s'investissent doivent être reconnus et promus. Le lissage des promotions provoque une baisse de la motivation. Les enseignants, les personnels en général, les Atss, ne veulent pas d'un système d'avancement à l'ancienneté. In fine, les grands perdants sont les élèves et l'institution en général. Dans ce système, il faut également protéger les plus fragiles, ceux qui ont connu des accidents de la vie,

maladies, cancer etc. Mais aussi, ne pas évaluer les agents lors de leur période de congé maternité, paternité, parental.

Le SNALC rappelle qu'à égalité de barème, le départage doit se faire sur l'avis Recteur ou DASEN. Il ne faut surtout pas qu'un avis Satisfaisant soit promu avant un avis Très satisfaisant, imagine-t-on un élève qui ne passerait pas en classe supérieure alors qu'il a un meilleur avis que son camarade. Après l'avis Recteur/DASEN, le SNALC demande à ce que le départage se fasse à l'ancienneté générale de service et enfin sur l'ancienneté de corps.

À la différence d'autres organisations, le SNALC ne souhaite surtout pas que l'âge et le sexe soient des critères qui permettent une promotion. Cette dernière doit être uniquement basée sur les compétences des personnels. Une discrimination positive viserait à dénaturer le principe même de promotion. Il y a bien entendu un sexe ratio à prendre en compte afin d'arriver à un équilibre car il est évident que certains secteurs de l'Éducation sont plus ou moins féminisés, notamment dans le premier degré et dans les services académiques.

On sait depuis trop longtemps que le mot « mérite » est un gros mot dans les CAPA et autres groupes de travail pour la simple et bonne raison que nous ne nous sommes jamais réunis pour définir les critères objectifs que nous pourrions mettre derrière ce terme. Pour le SNALC, on pourrait utiliser des critères objectifs, à définir ensemble tels que l'assiduité, la ponctualité, l'investissement, l'expertise etc...

L'explication de cette réticence, sinon de cette hostilité, vient d'un malentendu ou d'une ignorance : on croit que la notion de *mérite* s'oppose à une autre notion qui est celle de l'*égalité*. Or, non seulement il n'y a pas contradiction entre les deux, mais l'égalité est la condition du mérite : l'une ne va pas sans l'autre. Imaginons une course sportive : au départ, tout le monde est sur la même ligne (c'est l'égalité) ; à l'arrivée, chacun se distingue selon ses efforts (c'est le mérite).

Qui aujourd'hui pourrait être contre le mérite ? Ce sont les révolutionnaires en 1789 qui ont mis fin à l'Ancien régime basé sur l'Hérédité et les privilèges innés.

Alors difficile de comprendre comment plus de 200 ans après, des organisations syndicales viennent défendre un système non pas égalitaire mais égalitariste dont le PPCR n'est que l'ultime produit.

Osons défendre le mérite, osons reconnaître les agents les plus investis et pensons à protéger les personnels les plus fragiles.

Madame La Rectrice, vous voyez que pour le SNALC, il n'y a pas de double langage. Nous sommes pragmatiques, responsables et vous connaissez désormais nos positions.

Permettez-nous de terminer par deux points que nous avons fait figurer parmi nos questions diverses, auxquelles nous espérons, nous aurons réponse.

En premier lieu, si nous souhaiterions moins de contractualisation et plus de statutaire, il n'aura échappé à personne que la tendance est plutôt inverse... Aussi, tout en continuant de défendre la création de nouveaux statuts pour les AED et les AESH, nous vous

demandons plusieurs groupes de travail, pour travailler autour des thématiques des contrats (durée et quotité). Nous souhaitons également pouvoir rediscuter les grilles salariales, ou à défaut un reclassement vers le haut des agents. La rémunération des contractuels de l'éducation nationale est indécente, et pour les AESH, elle est désormais inéquitable : nous vous avons prévenus ; le premier échelon a dû être revalorisé deux ans de suite, puisqu'il était en dessous du SMIC. Dès lors, une AESH qui entre cette année en fonction perçoit le même indice que celle qui a trois ans d'ancienneté ; c'est injuste, c'est toute la grille qui devrait être décalée vers le haut, et pas seulement l'échelon plancher. De plus, concernant les enseignants, d'éducation et d'orientation contractuels, le SNALC constate des disparités salariales au niveau national très importantes, induites par l'autonomie laissée aux académies, l'académie de Montpellier n'étant pas de celles qui rémunèrent le mieux les CTEN ! (Contractuels de l'Education Nationale)

C'est pourquoi nous demandons un groupe de travail pour redéfinir, avec les organisations syndicales élues en CCP, les conditions de rémunération et d'avancement dans la grille indiciaire des personnels contractuels. A l'heure actuelle, elles ne permettent pas à des personnels qui travaillent des années durant de manière satisfaisante d'avoir une évolution de carrière. Ce mépris pour le travail que mènent les personnels non-titulaires de l'académie et la précarité dans laquelle se trouvent nombre de personnels ne peuvent durer.

Enfin nous devons vous signaler que les personnels de l'internat d'excellence de Montpellier sont échaudés par votre silence suite à leur courrier. Nous espérons pouvoir recueillir ce jour des éléments de réponse encourageants ; il serait regrettable que votre prochaine visite dans l'établissement se fasse dans l'agitation.

Merci de votre écoute,

Les élus du SNALC



snalc
de l'ecole au supérieur