**Déclaration des élus CGT éduc’action Mayotte à la CAPL de promotion d’échelon du 7 décembre 2016**

En préambule, la CGT éduc’action Mayotte remercie les collègues de la DPE2 et plus largement l’ensemble des personnels du vice-rectorat de Mayotte pour leur travail. Nous connaissons leurs conditions de travail et ne mésestimons pas leur attachement au service public.

Nous sommes réunis ce jour pour la dernière campagne de promotion d'échelon avant la mise en place de la réforme PPCR imposée par le gouvernement et dénoncée par la majorité des organisations syndicales de la Fonction Publique.

Ce projet de texte qui sera soumis au prochain CTM obéit à la même logique que celle du décret Châtel de 2012 qui avait été abrogé après l’élection de François Hollande, suite à la mobilisation des personnels appuyée par l’action commune des organisations syndicales. Les nouvelles modalités d’avancement d’échelon de la classe normale ou de grade (passage à la hors classe) ne sont pas acceptables.

Un certain nombre de points sont inadmissibles à nos yeux :

- le bilan professionnel imposé et basé sur des critères seulement subjectifs ;

- la mise en place d’une grille d'évaluation dont les éléments sont pour l'essentiel loin des missions d’enseignement ;

- l’absence de grille de référence nationale suivant l’échelon ;

- le manque de précision sur les modalités de gestion par les Commissions Administratives Paritaires ;

- l'accès non automatique à la hors classe pour tous les agents avant leur départ en retraite car non traduite en disposition statutaire malgré la soi-disant volonté de La Ministre ;

- la création d’un 3èmegrade à accès fonctionnel (la classe exceptionnelle) n’est accessible qu’à seulement 10 % de l’effectif d’un corps dont 8 % justifiant de fonctions particulières. Seuls 2 % des personnels, ayant *« fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle »* dans l’exercice de leur mission principale, pourront y accéder. C’est donc, 90 % de l’effectif d’un corps qui en sera irrémédiablement exclu. De plus, les 10 % du corps ne seront atteints qu’en 2023 ! Nous ne pouvons pas admettre que l’ensemble des collègues ne puissent pas atteindre l’échelon le plus élevé du dernier grade pour une carrière complète et déjà longue.

Toutes ces modalités basées essentiellement sur l'arbitraire et l'individualisation ne feront qu'aggraver les inégalités et la concurrence entre les collègues d’un même corps. C’est pourquoi la CGT Éduc’action demande de renoncer à la mise en place de ce projet et revendique une totale déconnexion de la rémunération avec l’évaluation.

Depuis des années, nous constatons une crise importante de recrutement dans l'Éducation Nationale dûee à une détérioration des conditions de travail (rythmes scolaires dans le premier degré et réforme du collège imposées par le gouvernement Hollande) et de salaires. L’intégration partielle des primes et indemnités minore d’autant le montant de la hausse réelle et est très loin de compenser les 14 % de perte de niveau de vie subie par les enseignant-e-s qui restent parmi les plus mal payé-e-s d’Europe selon les chiffres de l’OCDE. Ainsi, nos métiers doivent être revalorisés de manière urgente pour attirer les candidats. Malgré l'annonce, à grand renfort de publicité, de Madame La Ministre sur une revalorisation des rémunérations des personnels enseignants, d’éducation et psychologues, un-e jeune collègue, avec l'instauration de nouvelles grilles d’avancement, entrera dans la carrière avec une rémunération brute égale à 1,2 fois le SMIC actuel... Ce n’est surement pas comme cela que l’on va attirer les jeunes dans la profession. Nous continuons à revendiquer une augmentation immédiate pour tous les personnels de 400 €, soit l’équivalent de 90 points d’indice, et l’ouverture de véritables négociations permettant de compenser la perte de pouvoir d’achat subie depuis de nombreuses années.

Par ailleurs, nous réaffirmons notre attachement à la qualification collective des personnels, au traitement égalitaire des carrières, et notre opposition à toute mesure d’individualisation.

Nous revendiquons donc une carrière basée sur 30 ans, pour tous les titulaires, avec 14 échelons dont les premiers seraient accélérés, ce qui permettrait la suppression de la hors classe.

Nous nous opposons à la "carrière au mérite", aux primes individualisées et à la multiplication des heures supplémentaires. Nous demandons une refonte des grilles de salaires et un rattrapage du point d'indice. Le dispositif GIPA mis en œuvre par le Ministère de la Fonction publique est loin de compenser les pertes de pouvoir d’achat subies depuis plus de vingt ans.

Enfin, il nous est impossible de terminer cette déclaration sans évoquer la situation particulière de Mayotte. Cette année, dans le second degré, le taux d’enseignants contractuels a dépassé les 42%. Les enseignants titulaires désertent Mayotte et la prochaine rentrée scolaire s’annonce dramatique. De toute évidence, les mesures annoncées le 5 décembre à Paris par le gouvernement ne permettront pas d’améliorer la situation. La seule mesure concrète est le retour à un IFCR au taux de 100% mais sans modification des conditions d’ancienneté. La portée du nouveau décret sera à peu près nulle dans la mesure où il exclut toujours les néo-titulaires ; et son annonce tardive sans aucun effet sur le mouvement 2017. Le gouvernement porte ainsi une lourde responsabilité dans la dégradation de notre service public d’éducation à Mayotte.

La CGT éduc’action Mayotte continue de revendiquer un IFCR sans condition d’ancienneté, une ISG par agent et de véritables mesure d’accélération de carrière permettant de restaurer l’attractivité du département.

Les élus CAPL CGT éduc’action Mayotte