



Déclaration du SNUipp-FSU 77

CAPD du 22 novembre 2016

Mesdames, messieurs les membres de la CAPD,

Nous avons toujours voulu être évalués selon des valeurs humaines et non chiffrées et donc pour ce que nous sommes plutôt que ce que nous valons. L'actualité des annonces ministérielles colle aujourd'hui étrangement à notre ordre du jour. À partir de janvier prochain, la carrière des enseignants des écoles sera progressivement rénovée et leur système d'évaluation largement modifié à partir de septembre 2017

La profession a été nombreuse à répondre à la consultation du SNUipp-FSU puis à signer l'adresse à la ministre concernant le statut du document d'appui à l'évaluation et le déroulement effectif de carrière sur deux grades. Cela nous a permis de peser dans ces négociations en rappelant que l'enjeu fondamental de l'évaluation des enseignants est l'amélioration du service public d'éducation au service d'une plus grande égalité d'accès aux savoirs. La poursuite d'un tel objectif ne peut se confondre avec une gestion différenciée des carrières qui accélère la progression de ceux que l'institution estime les « meilleurs ». C'est pour cela que le SNUipp-FSU revendique une déconnection de l'évaluation avec le déroulement de la carrière.

Pour le SNUipp-FSU, les mesures décidées vont se traduire par une amélioration des rémunérations et des carrières, mais celles-ci doivent encore se renforcer pour permettre une réelle revalorisation des rémunérations des fonctionnaires et notamment celles des enseignants du premier degré particulièrement sous-payés en comparaison de la moyenne des enseignants de l'OCDE. Néanmoins certains points restent en suspens :

- Nous revendiquons la transformation de l'ensemble des indemnités en traitement indiciaire. Intégrer la totalité de l'ISAE correspondrait à 27 points d'indice.
- Tout au long des discussions nous avons demandé que la revalorisation soit effective dès la rentrée 2017 et pas par étapes, dans un calendrier étiré jusqu'en 2020.
- Nous souhaitons également une revalorisation plus significative notamment pour les débuts de carrière.
- Même si nous sommes très favorables à un avancement à une cadence unique comme pour d'autres corps de la fonction publique, nous avons exprimé notre désaccord avec les accélérations de carrière qui ne concerneront qu'une partie des collègues. Nous regrettons qu'il n'y ait pas une déconnexion complète entre l'évaluation et le déroulement de carrière. Nous sommes opposés à un quota de 30% de collègues qui gagneraient un an pour leur avancement et à tout quota, à toute forme d'avancement au mérite qui ne fait que mettre les enseignants en concurrence et crée de la démotivation. Nous demandons un barème qui soit garant de ce déroulement sur deux grades. Le ministère a confirmé l'augmentation progressive du flux d'accès à la hors classe au niveau de celui du second degré en 2020. Rien ne nous assure, par ailleurs, que les 30% qui gagneront un an au 6e échelon ne seront pas les mêmes au 8e voire au-delà, ce qui serait d'une profonde injustice. Pour mettre un terme au déclassement salarial actuel, nous demandons que tous les collègues puissent terminer leur carrière à l'indice 1000.
- Nous avons demandé des garanties pour que la carrière sur deux grades soit effective et automatique : système de forte bonification en points dès le 11ème échelon pour le

passage à la Hors Classe, clause de sauvegarde pour les personnels en fin de carrière aux 10ème et 11ème échelons de la classe normale. Nous ne manquerons pas d'être attentifs dans les groupes de travail durant la période transitoire afin de ne pénaliser aucun collègue. Les collègues en fin de carrière doivent pouvoir tous accéder à la hors-classe. Nous interviendrons en faveur des collègues ayant des retards d'inspection ou des collègues PE bénéficiant des services actifs (anciens instituteurs).

- Nous refusons le principe de l'accès à un troisième grade réservé à une petite minorité. Si une revalorisation est nécessaire en fin de carrière, elle doit être accessible à tous. Le SNUipp-FSU se bat pour des salaires augmentés pour tous et pour une carrière unique pour les enseignants des écoles. Si des missions doivent être reconnues, cela ne doit pas se faire au détriment de la majorité de la profession. Les enseignants adjoints dans les classes exercent aussi dans des conditions difficiles et doivent pouvoir prétendre à une reconnaissance. Le métier n'en serait que plus attractif.

Le SNUipp-FSU a porté le fait que l'évaluation soit un moment d'aide et de conseil pour nos collègues. Cela suppose un véritable budget consacré à la formation mais également que les pratiques et la formation des IEN évoluent vers davantage de confiance envers la professionnalité des enseignants.

Le SNUipp-FSU se félicite d'avoir obtenu la suppression du bilan professionnel et apprécie positivement le fait que les rendez-vous de carrière soient connus et annoncés à tous les concernés.

La suppression de la note est une revendication du SNUipp-FSU depuis longtemps. L'expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté doit également l'être. Le SNUipp-FSU continue de demander un barème pour que ce ne soit pas le seul avis de l'IEN et du DASEN qui détermine l'évolution de carrière.

A notre initiative, le principe de l'égalité hommes/femmes a été inscrit dans le processus des rendez-vous de carrière. Ainsi, les promotions tiendront compte dans le choix des promus, de l'équilibre femmes/hommes parmi les promouvables. Dans une profession aussi féminisée que la nôtre, nous ne pouvons qu'être satisfaits de cette évolution qui répare une injustice qui n'avait que trop duré.

Enfin, pour démontrer une fois de plus que seule l'action entraîne une réaction nous nous félicitons que le ministère ait déclaré sa volonté d'ouvrir des discussions en proposant un groupe de travail sur les APC.

Je vous remercie