



Déclaration CAPD du mardi 18 juin 2019

Nous siégeons aujourd'hui pour l'avancement à la hors-classe, dans un contexte de crise sociétale dans lequel l'institution prend des décisions qui l'aggravent et que nous dénonçons.

Le projet de loi de la Fonction publique prend le contre-pied du progrès social et dépouille les fonctionnaires de nombreuses garanties en supprimant le paritarisme et notamment le droit de regard en CAP sur l'avancement et les promotions. Cette réforme va favoriser une généralisation du recrutement par contrat et programmer la fin du service public.

Au sein de l'Éducation nationale, alors que notre Ministre veut instituer l'École « de la confiance », jamais autant de réformes n'ont concouru au caractère ségrégatif et inégalitaire de l'École, ainsi qu'au bâillonnement des personnels. Les réformes opaques (Parcoursup vecteur de tri social, transformation du lycée, réforme du bac, réforme de la voie professionnelle, loi de la confiance etc.) laissent les élèves et leurs familles mais également les professionnels face à une réorganisation violente qui engendre bon nombre d'incompréhensions.

Les nombreuses et massives mobilisations enseignantes depuis la mi-mars, soutenues par les parents d'élèves et les élus, ont fortement pesé sur la commission mixte paritaire devant statuer sur le projet de loi Blanquer pour l'école. Le compromis trouvé entre les sénateurs et les députés a dû tenir compte de cette forte mobilisation.

S'il permet de conserver quelques éléments fondateurs de la culture scolaire de l'école primaire, tous les dangers n'ont pas été écartés. Ainsi, la volonté de limiter la liberté d'expression des enseignants, les cadeaux faits à l'école privée, la création d'établissements locaux d'enseignements internationaux réservés aux classes sociales favorisées et actant une école à plusieurs vitesses, la porte ouverte aux remplacements assurés par des étudiants sans concours ni formation, la suppression de l'organisme indépendant d'évaluation des politiques éducatives (Cnesco)... demeurent.

Ces évolutions vont à l'encontre d'un service public d'éducation garant de la lutte contre les inégalités et acteur de la démocratisation de la réussite scolaire. Même si la loi Blanquer est finalement adoptée, elle n'en reste pas moins rejetée massivement.

Les enseignantes et enseignants des écoles se sont mobilisés et se mobiliseront encore pour réclamer un autre projet pour le service public d'éducation qui réponde aux enjeux et aux besoins de l'école.

Aujourd'hui notre CAPD porte sur l'avancement à la Hors classe. Grâce aux acquis obtenus lors des négociations du "Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations", les carrières seront moins déséquilibrées d'un collègue à l'autre, avec un rythme unique d'avancement pour 9 échelons sur 11, un déroulement de carrière sur 2 grades avec accès à la hors classe pour tous, l'intégration d'une part de l'ISAE dans le salaire et donc dans le calcul de la pension, l'engagement pour les promotions et passage à la hors classe d'un ratio femme/homme à l'image de la profession.

Néanmoins, le chantier reste ouvert et important : réduction des temps de passage d'échelon, carrière spiralaire avec accession à la classe exceptionnelle pour toutes et tous.

Reste aussi que la notion de promotion retrouve tout son sens et ne soit plus uniquement le moyen de compenser les pertes de salaires dues à l'absence de revalorisation du point d'indice.

Pour preuve, les salaires des PE français restent inférieurs à la moyenne des pays comparables de l'OCDE. Inférieurs aussi à ceux des autres cadres de la Fonction publique. Et inférieurs encore de 300 € au bout de 15 ans de carrière à ceux des enseignantes et enseignants du second degré.

Ces chiffres sont connus de tous. Donc, nul besoin de « créer un observatoire des salaires », comme l'a évoqué Jean-Michel Blanquer. Cet observatoire existe déjà : le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, publié chaque année est disponible en ligne. Nous invitons donc le ministre à faire l'économie d'une nouvelle commission Théodule, à arrêter de se moquer du monde et à se pencher sérieusement sur une véritable revalorisation salariale.

Concernant l'avancement à la Hors classe dans notre département,

Suite à la campagne 2018, nous avons remarqué qu'un certain nombre de PE, majoritairement ex instituteurs, n'ont pu dérouler leur carrière sur 2 grades avant de faire valoir leur droit à retraite.

C'est pourquoi nous demandons à partir de cette année que le discriminant principal pris en compte soit l'AGS totale comme le permet la note de service de la DGRH (laissant aux CAPD le choix des critères de départage) et comme de nombreux départements l'ont adopté.

Ceci permettrait à près de 45 collègues ex-instituteurs d'accéder à la Hors classe au 1er septembre prochain alors qu'ils en seraient exclus sans cela.

Nous sommes attachés à ce que l'avis du DASEN puisse être modifié pour les campagnes suivantes si les collègues le souhaitent. En effet, actuellement l'appréciation portée par le DASEN sur un collègue au début de la plage d'appel (2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon) sera figée jusqu'à ce qu'il soit promu ce qui peut, en théorie, durer plus de 11 ans ! Cette remarque est hélas valable pour l'ensemble des collègues. Cela réduit à néant la crédibilité du nombre de points attribués par rapport à la valeur professionnelle puisque tout enseignant a une marge de progression. De cette façon, le nombre de points attribués au titre de la valeur professionnelle devrait légitimement augmenter, ce qui n'est pas prévu par la circulaire ! Le SNUipp-FSU continuera d'intervenir auprès du ministère pour que les appréciations le cas échéant puissent évoluer au fil des campagnes de promotion.

De plus, nous demandons l'établissement d'une liste complémentaire afin de ne perdre aucune promotion dans le cas où les collègues promus partiraient à la retraite au 1er septembre prochain.

Merci de votre attention.