



Déclaration du SNUipp-FSU 93 à la CAPD du 12 décembre 2016

Monsieur le directeur académique,
Mesdames et messieurs les membres de la CAPD.

Nous sommes dans une CAPD de transition.

Le cycle de discussions pour transposer PPCR aux carrières enseignantes est terminé. Avec la FSU, le SNUipp y a pris toute sa place de première organisation syndicale du 1^{er} degré pour faire avancer les revendications des enseignants.

La transformation d'une partie de l'indemnitaire en points d'indice, la revalorisation des grilles indiciaires bien que trop modeste, le principe d'une cadence d'avancement unique (sauf aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale), le déroulement de carrière sur au moins deux grades, la réduction des écarts dans le déroulement des carrières, sont des mesures qui répondent à certaines de nos revendications importantes.

Dans les négociations, le SNUipp-FSU a obtenu par ailleurs que le bilan professionnel comme base des rendez-vous carrière soit abandonné, et que l'égalité femmes-hommes dans les promotions soit respectée.

Si ces mesures qui entreront en vigueur à partir de 2017 se traduiront par une amélioration des rémunérations et des carrières, le SNUipp-FSU en dénonce certaines :

- Le calendrier étalé jusqu'en 2020, les gains indiciaires assez faibles, entre 6 et 17 points selon l'échelon, ou l'insuffisante revalorisation du début de carrière, ne permettent pas une revalorisation conséquente et immédiate des rémunérations.
- La garantie d'une carrière sur deux grades qui passe par l'accélération des flux, un mécanisme de passage automatique à la hors classe qui doit concerner prioritairement les enseignant-es proches de la retraite, reste à élargir et à consolider.
- Les deux premiers rendez-vous de carrière feront l'objet d'une appréciation finale du DASEN qui déterminera 30% de passages accélérés au 7^{ème} et au 9^{ème}, lésant ainsi 7 collègues sur 10. Un barème doit être établi intégrant l'ancienneté. Les CAPD ne doivent pas être réduites à des chambres d'enregistrement.
- La création d'une classe exceptionnelle réservée à un nombre restreint d'enseignant-es est inacceptable. Le SNUipp-FSU dénonce la logique managériale sous-jacente à la mise en place de cet outil de tri et de divisions et rappelle son mandat unifiant d'avancement au rythme le plus rapide pour toute la profession.
- Le ministère maintient un rythme d'avancement différencié à deux moments dans la classe normale, pour la temporalité de l'accès à la hors-classe et pour le choix des enseignant-es accédant à la classe exceptionnelle. Lors de ces quatre rendez-vous, le déroulement de carrière reste donc connecté à l'évaluation, ce que le SNUipp-FSU continue de contester.

Concernant l'ISAE, un certain nombre de collègues sont exclus du bénéfice de cette indemnité : les conseillers pédagogiques, les coordonnateurs REP, les enseignants mis à la disposition des MDPH, ceux exerçant en milieu pénitentiaire, en classe relais ou en centre éducatif fermé, les enseignants affectés au CNED, ou dans le réseau Canopé, en PACD et PALD...

Certains personnels ne bénéficient que d'une revalorisation partielle : enseignants en SEGPA et ULIS, enseignants référents.... Par ailleurs, les PEMF ne perçoivent qu'une partie de l'ISAE au prorata du temps en classe.

La création de l'ISAE ainsi que son augmentation ont participé d'une première prise en compte du déclassement salarial des professeurs des écoles. Pour le SNUipp-FSU il n'est pas admissible que ce signal ne soit pas donné à tous les collègues sans exception.

Concernant PPCR, la FSU a choisi d'acter tout ce qui représente des avancées pour les collègues, en particulier pour les personnels des catégories B et C, tout en poursuivant ses interventions et les mobilisations pour améliorer les textes d'application de PPCR et pour assurer l'effectivité des revalorisations.

Sur les nouvelles modalités de l'évaluation professionnelle, la mise en place de l'accompagnement devra, pour être efficiente, s'appuyer sur une offre de formation continue largement abondée et sur une relation de confiance entre les IEN et les collègues.

Pour le SNUipp-FSU 93, cette question des relations entre les IEN et les équipes est très importante. On le voit autour de notre action syndicale nationale d'arrêt des APC : les APC sont des activités satellites par rapport aux 24h hebdomadaires de classe pour tous les élèves ; faut-il leur donner une importance disproportionnée, et dégrader les relations des équipes engagées dans l'action syndicale avec les IEN ? La majorité des IEN n'ont heureusement pas fait ce choix, et le ministère leur donne raison. En effet, le 30 novembre, lors d'une étape de la discussion au ministère sur l'action d'arrêt des APC, il a été dit au SNUipp que le cadre des APC pourrait être élargi à des activités qui ne concerneraient pas un groupe d'élèves. Les APC devraient pouvoir évoluer vers la reconnaissance du travail invisible (travail en équipe, relation aux familles...), et ceci grâce à la mobilisation construite par le SNUipp avec toute la profession. Le ministère a de plus accepté l'idée que des pressions n'ont pas lieu d'être alors que des discussions se tiennent. Nous profitons de ce point d'étape pour redire l'importance que nous accordons à l'accompagnement des équipes par les IEN, à l'étayage des collègues dans leurs réflexions pédagogiques, qui ne peut s'accommoder d'injonctions, de contrôle et de défiance.

Le SNUipp-FSU s'est donc engagé pleinement dans les négociations PPCR pour améliorer les carrières et les rémunérations des enseignants, comme il s'est engagé totalement avec la profession dans une action nationale sur le temps de travail en général et les APC en particulier. De la même manière, le SNUipp-FSU 93 s'engage pleinement pour un vrai respect des droits des enseignants, droits à la mobilité, au temps partiel, à la disponibilité, au détachement, aux allègements de service. Nous allons tout d'abord participer activement à cette dernière CAPD des promotions dans leur version actuelle, pour un traitement équitable et transparent de tous les personnels.

Puis nous nous impliquerons dans le groupe de travail pour faire évoluer les règles départementales du mouvement, les modalités des temps partiels, détachements et disponibilités pour la circulaire 2017/2018.

Le SNUipp-FSU tient à cette conception-là de la fonction publique : un fonctionnaire est quelqu'un qui participe à l'évolution de la mission qui lui est confiée, de même que ses représentants syndicaux participent activement à l'élaboration des règles communes.

Merci de votre attention.