



Intervention liminaire du SNUipp-Fsu CAPD 21 décembre 2017

Après plusieurs mois de discussions, la transposition du protocole PPCR dans l'Éducation nationale se concrétise. La carrière et l'évaluation professionnelle des enseignantes et des enseignants vont être renouvelées.

L'ensemble des enseignants va bénéficier dès 2017 d'une revalorisation des salaires et des carrières .

Cependant, malgré la mobilisation massive des collègues lors de la journée d'action du 10 octobre dernier, le gouvernement a annoncé le report d'un an, des mesures PPCR inscrites au calendrier pour 2018. Elles feront l'objet de nouveaux décrets d'application. L'engagement de l'Etat est rompu et cela est inadmissible. La FSU et le SNUipp interviennent à tous niveaux pour contrer cette décision qui contribue à dégrader de nouveau le pouvoir d'achat des agent.e.s, déjà mis à mal par l'annonce d'un nouveau gel de la valeur du point d'indice.

Pour la FSU, le protocole « Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations » constitue un premier pas dans l'amélioration des carrières et la reconnaissance des qualifications et de l'investissement des personnels. Alors que le pouvoir d'achat des agent.e.s n'a cessé de se dégrader ces dernières années, les agent.e.s de la Fonction publique ont besoin d'être conforté-es dans leur rôle et leurs missions.

Décider de décaler ce calendrier est une mesure totalement incomprise.

Le système d'évaluation professionnelle des enseignants, l'inspection autrement dit, est modifié de façon significative : moins d'inspections au cours de la carrière, plus d'accompagnement, de conseil et de formation. Le SNUipp restera vigilant quant à la mise en place de ces nouvelles modalités.

Trois rendez-vous de carrière avec visite et avis de l'IEN subsistent avec un effet d'accélération dans le déroulement de carrière au sein de la classe normale pour 30% des personnels et pour déterminer le moment d'accès à la hors classe.

Il est aussi mis fin au système d'avancement à trois vitesses, avec une cadence d'avancement unique pour tous, sauf lors du passage aux 7e et 9e échelons au sein de la classe normale et lors de chaque changement de grade (hors classe, classe exceptionnelle).

Comme le réclamait le SNUipp-Fsu, le principe d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades est acté.

Tous les enseignants déroulant une carrière complète pourront accéder à l'indice terminal de la hors classe.

Pour autant, les gains indiciaires ne sont pas suffisants notamment en début de carrière et l'accès à la hors classe doit garantir un déroulement de carrière sur deux grades pour tous y compris aux enseignants proches de la retraite.

Enfin, la création de la classe exceptionnelle réservée à un nombre limité de personnels ayant des missions particulières et à ceux reconnus « méritants », n'est pas acceptable: nous restons opposés à une classe exceptionnelle dont l'accès concernera au mieux 10% de la profession et sera un outil de management renforcé.

Pour le SNUipp-FSU, il s'agit de renforcer et d'amplifier ces mesures pour permettre une meilleure revalorisation des rémunérations des enseignants du premier degré particulièrement sous-payés en comparaison de la moyenne de l'OCDE par exemple ou des autres enseignants.

Tout au long de ces discussions, le SNUipp avec la FSU a exigé la plus grande transparence, des barèmes qui prennent en compte l'expérience professionnelle et l'équité de traitement. Il a insisté sur la nécessité de tenue de CAPD et son intervention a permis de rejeter le bilan professionnel obligatoire que le ministère voulait adopter. Il poursuit ses interventions pour améliorer les textes d'application, pour que des crédits nécessaires au développement de la formation soient débloqués et pour que l'accompagnement soit une réalité.

Parallèlement, le ministre annonce l'ouverture en 2018 d'un chantier sur les rémunérations avec des propositions inquiétantes : remise en cause de l'indiciaire y compris par la décorrélation de la valeur du point d'indice déjà annoncée qui permettrait des valeurs du point différentes dans les trois versants de la Fonction Publique, part plus importante de l'indemnitaire dans la rémunération, renforcement de la reconnaissance au mérite.

Le SNUipp-FSU reste en alerte sur ces sujets.

Dans un courrier récent adressé au ministre de l'Action et des comptes publics ainsi qu'à son nouveau secrétaire d'État le 15 décembre dernier, huit syndicats de fonctionnaires, dont la FSU, leur demandent d'avancer au printemps 2018 le rendez-vous salarial initialement prévu en octobre.

Enfin de part les modalités d'avancement, la reconnaissance du mérite professionnel, les collègues femmes de notre profession, pourtant très majoritaires, se trouvent pénalisées dans leur déroulement de carrière pour de multiples raisons. Ainsi, ces inégalités se traduisent par des écarts salariaux importants. Pour lutter contre celles-ci, les promotions devraient tenir compte de la répartition femmes/hommes parmi les promouvables.

Le SNUipp-FSU ne vous l'a pas demandé pour cette campagne transitoire car la note existe toujours et n'est pas, pour nous, un facteur de discrimination. Le SNUipp-FSU 06 poursuit cependant la réflexion en son sein sur ce thème pour les futures campagnes de promotions.

Pour ce qui est des travaux de ce jour le SNUipp-FSU tient à remercier les services de la DIPE pour la qualité des documents préparatoires et les réponses précises à nos questionnements.

Cette qualité de dialogue doit être préservée chacun dans son rôle.

